

# RESIGNASJONSPLIKT I TARIFFRETEN



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 205  
Leveringsfrist: 16. januar 2012

Til sammen 33101 ord

16.01.2012

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Nærmere om tema og problemstilling	3
1.3	Fremstillingen videre	5
<b><u>2</u></b>	<b><u>RETTLIG GRUNNLAG FOR RESIGNASJONSPLIKT</u></b>	<b><u>6</u></b>
2.1	Innledende bemerkninger	6
2.2	Et kontraktsrettslig utgangspunkt	6
2.3	Fredsplikt	8
2.4	Styringsrett	11
2.5	Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet	14
2.6	Selvstendig, tariffrettslig norm	16
2.7	Oppsummering	16
<b><u>3</u></b>	<b><u>RESIGNASJONSPLIKT I TIDSROMMET 1916 TIL 1969</u></b>	<b><u>17</u></b>
3.1	Introduksjon til tendenser i tidsperioden	17
3.2	Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten	18
3.2.1	Arbeidstakersiden måtte direkte resignere	18
3.2.2	Arbeidstakersiden måtte forutsetningsvis resignere	24
3.2.3	Arbeidsgiversidens resignasjonsplikt – i hovedsak etter tariffavtale	29
3.3	Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden	32
3.3.1	Arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse	32
3.3.2	Arbeidsgiversiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettsvisten	39

<b>3.4</b>	<b>Sammenfatning av resignasjonsplikt i tidsperioden 1916 til 1969</b>	<b>42</b>
3.4.1	Problemstilling	42
3.4.2	Endring av den bestående ordning	42
3.4.3	Arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å endre	47
3.4.4	Arbeidstakersidens posisjon til å gjennomføre sitt standpunkt	49
3.4.5	Løsningen av den underliggende rettstvisten	51
3.4.6	Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet	54
3.4.7	Formålet ved å gjennomføre eget standpunkt	57
3.4.8	Oppsummering – resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969	59
<b>4</b>	<b><u>RESIGNASJONSPLIKT I TIDSROMMET 1970 TIL 1979</u></b>	<b>62</b>
<b>4.1</b>	<b>Introduksjon av tendenser i tidsperioden</b>	<b>62</b>
<b>4.2</b>	<b>Resignasjon ved endring av den bestående ordning</b>	<b>62</b>
<b>4.3</b>	<b>Avtalebrudd eller fredspliktkrenkelse?</b>	<b>65</b>
<b>4.4</b>	<b>Fredsplikt = resignasjonsplikt ved endringer i det bestående?</b>	<b>69</b>
4.4.1	Rettssetning om fredspliktens praktisering	69
4.4.2	Kun adgang til å bevare	70
4.4.3	Å endre er en krenkelse	71
4.4.4	Unntak – fare for liv og helse m.m.	75
<b>4.5</b>	<b>Vurdering av rettsutviklingen i perioden</b>	<b>77</b>
<b>5</b>	<b><u>RESIGNASJONSPLIKT I TIDSROMMET 1980 TIL 2011</u></b>	<b>81</b>
<b>5.1</b>	<b>Introduksjon til tendenser i tidsperioden</b>	<b>81</b>
<b>5.2</b>	<b>Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten</b>	<b>82</b>
5.2.1	Atferd fra arbeidsgiversiden	82
5.2.1.1	ARD 1986 s. 165	82
5.2.1.2	ARD 1988 s. 113	85
5.2.1.3	ARD 1998 s. 37	87
5.2.2	Atferd fra arbeidstakersiden	90
5.2.2.1	ARD 1985 s. 96	90
5.2.2.2	ARD 1997 s. 193	92
5.2.2.3	ARD 2010 nr. 3	93

5.3	Anførsel om resignasjonsplikt ble ikke realitetsbehandlet	94
5.4	Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden etter tariffavtalen	96
<b>6</b>	<b><u>RESIGNASJONSPLIKT I DAG</u></b>	<b>99</b>
6.1	Arbeidstakersiden ønsker endring av den bestående ordning	99
6.2	Arbeidsgiversiden ønsker endring av den bestående ordning	100
<b>7</b>	<b><u>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u></b>	<b>106</b>
<b>8</b>	<b><u>KILDELISTE</u></b>	<b>109</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Tema og problemstilling

Å resignere betyr etter en alminnelig språklig forståelse å «*finne seg i sin skjebne, slå seg til tåls, forsake, gi avkall på, avstå fra noe.*»<sup>1</sup> Problemstillingen for denne oppgaven er om og i hvilken utstrekning tariffparter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i arbeidsforhold oppstår og frem til tvisten er løst. Med «resignasjonsplikt» forstås derfor en plikt for tariffbundne til å avstå fra å gjennomføre sitt standpunkt i den underliggende rettstvisten, og tåle at motpartens forståelse legges til grunn i en mellomperiode. Denne plikten til å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt kan gjelde både dersom det er tale om å opprettholde en eksisterende tilstand frem til tvisten er løst, og dersom standpunktet går ut på en endring av den bestående tilstand. Motstykket til resignasjonsplikt er at motparten har en «gjennomføringsrett», en rett til å gjennomføre sitt standpunkt i rettstvisten frem til det foreligger en løsning på tvisten.

Det jeg betegner som resignasjonsplikt, kan bygge på ulike rettsgrunnlag. Som den videre redegjørelse vil vise kan det også diskuteres om resignasjonsplikt er en selvstendig rettslig norm eller prinsipp. Hvis svaret er nei, vil resignasjonsplikten utelukkende være en *resultatkaraktéristikk*, det vil si en betegnelse på en rettsvirkning eller konsekvens av andre rettsgrunnlag. Oppgavens sentrale tema er å redegjøre nærmere for de rettsgrunnlag som kan føre til resultatet resignasjonsplikt. Oppgaven begrenser seg dessuten til kun å analysere resignasjonsplikt i tilfeller der partene ikke har avtaleregulert en slik plikt.

Begrepet resignasjonsplikt hører ikke med blant de opprinnelige eller tradisjonelle begreper i tariffretten. «Resignasjonsplikten» springer ut av Kristen Andersens drøftelse av «fredsplikten og tolknings- eller rettstvistene» i boken *Arbeidsretten og*

---

<sup>1</sup> Fremmedord blå ordbok 2000

*organisasjonen* fra 1955 (s. 218-226), og av fire senere dommer der Andersen var Arbeidsrettens formann.<sup>2</sup> I *Arbeidsretten og organisasjonene* knyttet Andersen sin drøftelse av resignasjonsplikt særlig til endringer i det bestående forhold og bruk av «aksjonsbåren selvtekt»,<sup>3</sup> med andre ord den tariffmessige fredsplikt. Han formulerte problemstillingen som et spørsmål om hvem som må «gi avkall på å stå på sitt og innrette seg deretter.»<sup>4</sup> Termene «resignere» og «resignasjonsplikt» dukker først opp i ARD 1971 s. 49, der sammenhengen med fredsplikten også er tydelig. I dommen heter det blant annet:

«Hva tvisten gjelder er dels om den jobbstempling i det nærværende tilfelle er tale om strid mot den stedlige akkordavtale, dels om (forbundet)og bedriftens arbeidere har krenket den tariffrettslige fredsplikt ved å motsette seg jobbstemplingens iverksettelse før dens forhold til akkordavtalen er klarlagt. Hva det sistnevnte spørsmål angår, er å merke at fredspliktens virkeliggjørelse med nødvendighet tilsier at den ene eller annen av overenskomstens parter avstår fra straks å kreve sitt standpunkt i en tvist lagt til grunn for forholdet mellom partene. Fredsplikten medfører med andre ord at enten arbeidsgiver eller arbeidstakerparten i første omgang henvises til å resignere. Erfaring vitner dessuten om at resignasjonspåbudet ikke så sjelden påhviler arbeidstakerparten» (s. 53).

Jeg kommer nærmere tilbake til denne dommen senere i fremstillingen, i blant annet kapittel 4.

Dommene fra 1970-tallet og Andersens forutgående drøftelse har gitt støtet til en diskusjon om eksistensen av en alminnelig resignasjonsplikt, hva en slik plikt bygger på, samt når og hvordan plikten gjør seg gjeldende. Temaet har ikke vært viet mye plass i juridisk litteratur<sup>5</sup> etter Andersen, men spørsmålene har kommet opp for Arbeidsretten i en del tilfeller.

---

<sup>2</sup> ARD 1971 s. 49, s. 65, 1973 s. 31, s. 112

<sup>3</sup> Andersen 1956 s. 221

<sup>4</sup> Andersen 1956 s. 222

<sup>5</sup> Men se Fougner m.fl. 2004 s. 422-425, Fougner 2007 s. 296-299 og Fougner m.fl. 2011 s. 50-51.

Nettopp fordi problemstillingene er sparsomt behandlet, er det av interesse å undersøke dette nærmere. Både i Andersens drøftelse og i dommen fra 1971 (ARD 1971 s. 49) vises det, mer eller mindre spesifikt,<sup>6</sup> til eldre rettspraksis. For å få et mest mulig fullstendig bilde har jeg derfor gått tilbake til Arbeidsrettens første virksomhetsår i 1916 og sett på rettens praksis i årene fremover.

## 1.2 Nærmere om tema og problemstilling

Hovedproblemstillingen i det følgende er om og i hvilken utstrekning parter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i arbeidsforhold oppstår til tvisten er løst. Som allerede nevnt, kan en «resignasjonsplikt» henge sammen med fredsplikten i tarifforhold. Relasjonen mellom fredsplikt og resignasjonsplikt, og i hvilken grad resignasjonsplikten kun er et utslag av fredsplikt, vil stå sentralt i oppgaven. Et spørsmål er hvor langt fredsplikten rekker i å oppstille en resignasjonsplikt. Et annet spørsmål er om det kan foreligge en resignasjonsplikt *ut over* det fredsplikten oppstiller.

Spørsmål om resignasjonsplikt oppstår i tilknytning til *rettstvister*. En rettstvist i tariffretten er «tvist om en tariffavtalens gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale», jfr. atvl. § 6 nr. 1.<sup>7</sup> En rettstvist dreier seg om tariffavtalens eksistens eller om hva som kan utledes av tariffavtalen, i motsetning til tvister om man skal etablere eller endre (revidere) en tariffavtale (jfr. atvl. § 6 nr 3). Den siste formen for tvister er *interessetvister* i tariffrettslig forstand.<sup>8</sup> Interessetvister ligger utenfor rammen av denne oppgaven. Rettstvister skal løses av Arbeidsretten, jfr. atvl. § 7 nr. 2. I perioden fra rettstvist oppstår til tvisten blir løst av Arbeidsretten oppstår det derfor en periode hvor partene er uenige om hvordan tariffavtalen skal praktiseres. Denne perioden vil jeg i oppgaven referere til som *mellomperioden*.

Spørsmål om resignasjonsplikt oppstår i første rekke der det er tale om å gjennomføre en endring i bestående forhold innenfor tariffavtalens område. Det vil typisk være

---

<sup>6</sup> Se ARD 1971 s. 49 på s. 54.

<sup>7</sup> Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr. 1 (arbeidstvistloven, eller atvl.).

<sup>8</sup> Se Stokke m.fl. 2003 s. 130.

endringer på bedriftsnivå, i den enkelte tariffbundne virksomhet. Det kan være endringer i arbeidsoppgaver eller arbeidspliktens omfang, omplassering til nye arbeidssteder, omlegning av arbeidstidsregler, innføring av kontrolltiltak osv.<sup>9</sup> Rettspraksis viser mange ulike endringssituasjoner. Det er derfor vanskelig å peke på særskilte grenser for hvilke endringer som kan tenkes å utløse en rettstvist og aktualisere resignasjonsplikt. Det karakteristiske i forhold til problemstillingene om resignasjonsplikt er at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er uenige om det er tariffmessig adgang til å gjennomføre den aktuelle endringen. Det kan også tenkes at partene på begge sider ønsker å gjennomføre hver sine endringer. Uenigheten oppstår typisk på bedriftsnivå, men for at rettstvisten skal bringes inn for Arbeidsretten, forutsettes det at også de overordnede tariffparter er uenige om det aktuelle rettsspørsmålet, jfr. atvl. § 18 nr. 2 jfr. § 8 1.ledd.

Det som er relevant for problemstillingen, er endringer i det *faktisk* bestående. Det karakteristiske for rettstvistene er at hver av partene bygger på sin forståelse av tariffavtalen. Strengt tatt kan man ikke si at den som går inn for en bestemt forståelse av tariffavtalen, nødvendigvis går inn for å endre tariffordnede forhold. Hensikten vil derimot ofte være å oppnå at forholdene ordnes i henhold til den anførte riktige forståelse av den bestående tariffavtale.<sup>10</sup> Men det kan føre til uforutsigbarhet og forstyrrelser i arbeidet i og driften av virksomheter hvis uenighet uten videre kan føre til at tiltak ikke kan iverksettes og oppgaver ikke blir ivaretatt.<sup>11</sup>

Man kunne tenke seg at det å fastlegge posisjoner i en rettstvist i påvente av en endelig avgjørelse av tvisten, kunne løses ved bruk av *midlertidig forføyning* etter tvisteloven kapittel 34. Men midlertidige forføyninger forekommer knapt i Arbeidsrettens praksis, og det er tvilsomt om det overhodet kan gis slike forføyninger, ut over arrest, i saker etter arbeidstvistloven(tjenestetvistloven) jfr. Evju 1991 s. 91. Det er ikke lagt opp til endringer på dette punkt i forslaget til ny arbeidstvistlov. Bestemmelsen om arrest i atvl. § 7 nr. 6 er foreslått videreført i ny lov § 45 syvendeledd. Ut over dette er spørsmål om midlertidige forføyninger ikke berørt i proposisjonen, jfr. prop. 134 L (2010-2011) (s. 82, 87, 103.)

---

<sup>9</sup> Fougner 2007 s. 160-166.

<sup>10</sup> Andersen 1956 s. 218.

<sup>11</sup> Andersen 1956 s. 218.



Resignasjonsplikt kan være aktuelt både for organisasjoner og deres medlemmer som begge er bundet av tariffavtalen. I tariffretten sondres det mellom «partsbundethet» og «medlemsbundethet».<sup>12</sup> Partsbundethet relaterer seg til de formelle partene i en tariffavtale. Parter i en tariffavtale kan være en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den andre siden.<sup>13</sup> Enkeltarbeidstakere kan ikke være part i tariffavtalen, men er likevel bundet av denne gjennom å være medlem i en tariffbundet organisasjon. Dette gjelder også for arbeidsgivere der disse er medlem av en tariffbundet organisasjon, og for underordnede organisasjoner som er medlem av overordnede organisasjoner som har inngått en tariffavtale.<sup>14</sup> Videre i oppgaven vil det med *arbeidstakersiden* siktes både til den tariffbundne fagforeningen og arbeidstakerne, og med *arbeidsgiversiden* siktes det til den enkelte arbeidsgiveren og den tariffbundne arbeidsgiverorganisasjonen.

### 1.3 Fremstillingen videre

Hvilke rettslig grunnlag som kan føre til en resignasjonsplikt er sentralt for oppgaven. I kapittel 2 tar jeg for meg ulike rettslige grunnlag og vurderer hvordan disse kan danne grunnlag for resignasjonsplikt. I kapittel 3, 4 og 5 ser jeg på hvordan Arbeidsretten behandler disse rettsgrunnlagene i tidsrommene 1916 – 1969, 1970 – 1979 og 1980 – 2011. Bakgrunnen for en slik inndeling er at de nevnte tidsrom utgjør særskilte epoker for hvordan Arbeidsretten praktiserte resignasjonsplikten. Avslutningsvis vil jeg i kapittel 6 samordne funn fra de ulike tidsperiodene og konkludere om oppgavens problemstilling, samt gi noen avsluttende bemerkninger rundt rettstilstanden i dag i kapittel 7.

---

<sup>12</sup> Stokke m.fl. 2003 s. 123.

<sup>13</sup> Fougner 2004 s. 119 og atvl.§ 1 nr. 8.

<sup>14</sup> Stokke m.fl. 2003 s. 123.

## 2 Rettslig grunnlag for resignasjonsplikt

### 2.1 Innledende bemerkninger

Som nevnt innledningsvis er begrepet «resignasjonsplikt» i utgangspunktet en resultatkarakteristikk. Spørsmålet er hvilke rettsgrunnlag som kan gi grunnlag for resultatet, nemlig at tariffbundne parter eller medlemmer plikter midlertidig å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten og tåle motpartens forståelse. Et spørsmål for seg er dessuten om det kan sies å gjelde en selvstendig resignasjonsplikt, uavhengig av de øvrige rettsgrunnlagene.

I dette kapittelet ser jeg på ulike rettgrunnlag som potensielt *kan* si noe om hvem som må resignere i mellomperioden. I hvilken utstrekning, for hvem og i hvilke tilfeller, disse grunnlagene *faktisk* fører til en resignasjonsplikt vil bli belyst nærmere ved gjennomgåelsen av rettspraksis i de følgende kapitlene.

### 2.2 Et kontraktsrettslig utgangspunkt

Tariffavtalen er en særegen kontraktstype. I den alminnelige kontraktsretten er hovedregelen at hver kontraktspart har risikoen for sin egen rettsoppfatning, og at en uriktig oppfyllelse medfører et objektivt erstatningsansvar for kontraktsbrudd.<sup>15</sup>

Hagstrøm uttaler om begrunnelsen for dette: «Rettslig villfarelse kan utvilsomt være unnskyldelig. En effektiv beskyttelse av kontrakter og almene rettsregler tilsier imidlertid at hver kontraktspart har risikoen for sin egen rettsoppfatning (error juris semper nocet).»<sup>16</sup>

Dette må imidlertid modifieres gjennom læren om at unnskyldelig rettslig villfarelse i visse tilfeller kan foreligge, jfr. Hagstrøm 2002 s. 408-409. Det er i kontraktsretten adgang til å unnskyldte rettslig villfarelse i visse tilfeller.

---

<sup>15</sup> Hagstrøm 2002 s. 508-509, se også forutsetningsvis Rt 1994 s. 1617, Rt 1979 s. 401.

<sup>16</sup> Hagstrøm 2002 s. 508.

I en del standardkontrakter har man avtaleregulert seg bort fra utgangspunktet om ansvar for egen oppfatning. For eksempel i NS 8405 hvor det ved tvister om endringsordrer heter i 26.1 at: «Hvis entreprenøren mottar avslag på et varsel om endring etter 23.2, plikter han likevel å utføre eller fortsette å utføre det omtvistede endringsarbeidet.» Entreprenøren har plikt til å fortsette å utføre et omtvistet endringsarbeide. Og så heter det: «Byggherren kan pålegge ham å utsette arbeidet til det er klarlagt hvordan situasjonen skal bedømmes.» I slike tilfeller foreligger en avtalt resignasjonsplikt for entreprenøren og en gjennomføringsrett for byggherren.

Det alminnelige utgangspunkt i kontraktsretten om risikoen for egen oppfatning gjelder også som et utgangspunkt i tariffretten. Se Fougner m.fl. som uttaler om dette:

«Utgangspunktet i kontraktsretten er at hver av partene har risikoen for sin forståelse av avtalen. Dette er også det rettslige utgangspunktet innenfor tariffretten. Dersom det følger av tariffavtalen at vilkårene for å gjennomføre det aktuelle tiltaket ikke var oppfylt, vil arbeidsgiver bli dømt for tariffstridig opptreden dersom bedriften har gjennomført endringen før tvisten om forståelsen av tariffavtalen er rettskraftig avgjort.»<sup>17</sup>

Det alminnelige utgangspunktet innebærer at i perioden fra tvist oppstår til den er løst, i siste instans av Arbeidsretten, må hver av partene opptre i samsvar med sitt syn på sine forpliktelser etter tariffavtalen. Som jeg vil komme nærmere tilbake til, er denne regelen ikke mer enn et utgangspunkt i tariffretten. Andre særlige normer kan føre, og fører, til avvikende utfall.

Det er i denne sammenheng viktig å skille mellom situasjonen i mellomperioden og spørsmålet om hvem som får rett ved løsningen av den underliggende rettstvisten. Det er, i hvert fall tilsynelatende, bare dette siste spørsmålet uttalelsen hos Fougner m.fl. angår. Det er ikke tvilsomt at når det gjelder utfallet av hovedtvisten, bærer hver part risikoen for sin forståelse av tariffavtalen. Hvis en arbeidsgiver for eksempel nekter å betale overtidstillegg for et visst arbeid, vil han bli dømt til å betale hvis han har bygget på en uriktig avtaleforståelse. Og snur vi om på situasjonen – hvis arbeidstakerne nekter

---

<sup>17</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 422.

å arbeide overtidsarbeid, vil de stå ansvarlige for arbeidsgivers økonomiske tap dersom de har bygget på en uriktig avtaleforståelse. Når det er spørsmål om partenes rettstilling i mellomperioden, krysses disse alminnelige utgangspunktene som nevnt av andre normer. Og problemstillingen om resignasjonsplikt knytter seg nettopp til mellomperioden frem til rettstvist blir løst. Hvis det alminnelige risikosynspunktet kun skal legges til grunn, vil spørsmålet om hvem som hadde plikt til å resignere i mellomperioden, først kunne vurderes på tidspunktet for Arbeidsrettens dom, og løsningen ville være identisk med løsningen av den underliggende rettstvist. Men så enkelt er det ikke alltid.

### 2.3 Fredsplikt

Det første, og mest sentrale, settet av normer som modererer det alminnelige utgangspunktet om risiko for egen forståelse, er normene om *fredsplikt*. Det som har betydning her, er fredsplikten i rettstvister. Fredsplikt i rettstvister er et helt grunnleggende element i tariffretten. Helt kort kan fredsplikten sies å innebære en plikt til ikke å ta i bruk og til å motvirke bruk av arbeidskamp som middel for å løse en rettstvist. Fredsplikt følger dels av tariffavtale. I rettspraksis<sup>18</sup> er det lagt til grunn at enhver tariffavtale, uavhengig om dette eksplisitt er regulert eller ikke, hviler på en forutsetning om at partene har fredsplikt.<sup>19</sup> Fredsplikt følger dessuten av lov, for rettstvistenes del av arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.<sup>20</sup> For rettstvistenes del faller den lovregulerte fredsplikten og den tariffavtalebaserte fredsplikten etter alminnelige normer sammen, innholdsmessig sett.<sup>21</sup>

Fredspliktnormen i rettstvister har det Fougner m.fl. kaller en «objektiv» og en «subjektiv» side.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> ARD 1916-17 s. 1.

<sup>19</sup> Stokke m.fl. 2003 s. 129.

<sup>20</sup> Se også Lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2 § 20.

<sup>21</sup> Stokke m.fl. 2003 s. 129: «Hvis ikke tariffavtalen gir klare holdepunkter for noe annet, har Arbeidsretten i sin rettspraksis gjennomgående lagt til grunn at de *alminnelige* normene om fredsplikten har den samme rekkevidde etter lov og tariffavtale.»

<sup>22</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 257.

Den *objektive* siden definerer hvilke handlinger eller unnlatelser som kan komme i konflikt med fredsplikten. Dette er et spørsmål om hva som faller inn under begrepet «arbeidskamp», som er samlebegrepet for streik, lockout og «annen arbeidskamp» i atvl. § 6 nr. 1. Begrepet «annen arbeidskamp» peker på at også andre handlinger eller unnlatelser enn arbeidsstans kan omfattes av fredsplikten. Eksempler på tiltak som omfattes er overtidsnektelse, kontrollnektelse, delvis arbeidsvegring, temponedsettelse osv. Thorkildsen konkluderer, etter å ha gjennomgått rettspraksis om «annen arbeidskamp», at «alle tiltak som etter sin art er egnet til å være et pressmiddel vil kunne falle innenfor.»<sup>23</sup> Inntil 1966 omfattet den lovregulerte fredsplikten bare streik og lockout (arbeidsnedleggelse og arbeidsstengning). I 1966 ble begrepet «annen arbeidskamp» føyd til i lovens bestemmelser (atvl. § 6 nr. 1 og nr. 3 første ledd). Siktemålet var da uttrykkelig å skape samsvar mellom den lovregulerte fredsplikten og de alminnelige normene om fredsplikt slik de var utviklet i rettspraksis.<sup>24</sup> Denne opprinnelige ulikheten mellom lov- og tariffavtalegrunnlag har imidlertid ingen realitetsbetydning for det temaet jeg behandler. Det sentrale er at også andre former for adferd enn bare ren arbeidsstans var omfattet av fredsplikten før 1966.<sup>25</sup>

Den *subjektive* siden av fredsplikten går ut på at det som objektivt sett kan være et arbeidskamptiltak, må være foretatt i en viss hensikt.<sup>26</sup> Dette følger direkte av legaldefinisjonene av streik og lockout. Atvl. § 1 nr. 5 oppstiller som krav at virkemiddelet skal være brukt «for å tvinge frem løsningen av en tvist» mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Hvis det er arbeidstakere som opptrer, ikke en fagforening som sådan, kreves det også at arbeidstakerne opptrer i «fellesskap eller forståelse med hverandre,» jfr. atvl. § 1 nr. 5 og 6. Begrepet «annen arbeidskamp» er ikke legaldefinert, men i rettspraksis er det lagt til grunn at det samme subjektive kravet, så vel som kravet til fellesopptreden, gjelder.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Thorkildsen 2001 s. 352.

<sup>24</sup> Innst. Arbeidsrettsrådet 1956 s. 5: «Den ulikhet som således består mellom de to arter fredsplikt, synes det verken praktisk eller rettslig sett å være noen grunn til å opprettholde.»

<sup>25</sup> Thorkildsen 2001 s.315.

<sup>26</sup> Thorkildsen 2001 s. 314.

<sup>27</sup> Thorkildsen 2001 s. 314.

Fredsplikten i rettstvister regulerer handlinger eller unnlater som finner sted *etter* at en rettstvist har oppstått.<sup>28</sup> Her må det også understrekes at i rettstvister er fredsplikten absolutt, ikke relativ som i interesselvister.<sup>29</sup> Både arbeidstakere, arbeidsgivere og deres organisasjoner kan dessuten dømmes for fredspliktsbrudd.<sup>30</sup> Det følger av rettspraksis, og for så vidt også av erstatningsregelen i atvl. § 4. Nettopp fordi fredsplikten i rettstvister først og fremst gjelder i tilfeller der en rettstvist har oppstått, blir sammenhengen med en mulig resignasjonsplikt tydelig. På grunn av denne sammenhengen i tid kan fredsplikten tenkes å ramme handlinger som innebærer at man ikke resignerer – altså ved at man gjennomfører det standpunktet man mener er den korrekte forståelsen av tariffavtalen.

Fredsplikten blir en nøkkelfaktor i spørsmålet om resignasjonsplikt. Dersom en handling eller unnlattelse som innebærer å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten, er et brudd på fredsplikten, betyr det at man i realiteten plikter å gjøre det motsatte – altså ikke å handle i samsvar med eget standpunkt. Med andre ord, dersom man ikke skal krenke fredsplikten, må man opptre på en annen måte enn den man mener er riktig – det vil si resignere. Spørsmålet for oppgaven er dermed om gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten innebærer ulovlig arbeidskamp.

Fredsplikten rammer imidlertid også handlinger hvor partene går lenger enn *bare* å gjennomføre handlinger som samsvarer med det standpunktet de inntar i den underliggende tvisten. I slike saker får man ikke en direkte sammenheng mellom fredspliktkrenkelsen og resignasjonsplikten. Som eksempel kan man tenke seg at det oppstår en rettstvist om innføring av et kontrolltiltak. At det å arbeide saktere for å presse arbeidsgiver her utgjør en fredspliktkrenkelse, betyr ikke nødvendigvis at det å nekte å delta i gjennomføringen av det nye kontrolltiltaket innebærer en fredspliktkrenkelse. Bare det sistnevnte forhold kan innebære at rettsvirkningen av fredsplikten blir en resignasjonsplikt, fordi bare da pålegger Arbeidsretten parten til å *avstå* fra eget standpunkt i rettstvisten. Også i slike fredspliktsdommer kan det

---

<sup>28</sup> Henriksen 1956 s. 77-82.

<sup>29</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 254.

<sup>30</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 250.

imidlertid være interessant å undersøke om Arbeidsretten sier noe om hvem som må resignere – altså tåle at motpartens standpunkt legges til grunn.

Som jeg har pekt på ovenfor, har fredsplikten også en subjektiv side. Det som da blir et spørsmål, er om hensiktskravet – om å tvinge frem en løsning av en tvist - skal anses oppfylt dersom den part som opptrer, gjør dette i tro på eget standpunkt, og med den hensikt å handle i samsvar med sitt eget syn på hva som er den riktige forståelse av tariffavtalen. Henriksen stiller det samme spørsmålet på denne måten: «Men har en part rett til å følge sin oppfatning, altså forholde seg slik som menes å være rett og riktig?». <sup>31</sup> Dette er et spørsmål som må undersøkes nærmere i gjennomgangen av rettspraksis.

Et annet tema som må undersøkes i forbindelse med i hvilken grad fredsplikten oppstiller en resignasjonsplikt, er hvorvidt det har noen betydning at en part handler for å opprettholde den bestående situasjon eller om parten vil endre den bestående situasjon. Fredsplikt handler nettopp om å skape fred og ro rundt arbeidsforholdene og å hindre bruk av kampmidler for å løse en rettstvist for på den måten unngå at den sterkestes rett vinner frem. <sup>32</sup> En nærliggende slutning kan derfor være at fredsplikten må virke til ugunst for den som vil endre forholdene, fordi denne parten er nærmest til å måtte resignere. <sup>33</sup> Den andre parten vil jo tross alt beholde situasjonen slik den er og har vært akseptert frem til rettstvisten oppstod.

## 2.4 Styringsrett

En annen grunnleggende norm på tariffrettens område er normen om arbeidsgivers styringsrett. Denne normen er anerkjent av rettsordenen, og gjelder både i tariffretten og den individuelle arbeidsrett. <sup>34</sup> For tariffrettens del har Arbeidsretten konsekvent lagt til grunn at enhver tariffavtale hviler på den forutsetning at arbeidsgiver har en styringsrett. Dommen i ARD 1922 s. 86 er grunnleggende og har vært fulgt i senere rettspraksis. <sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Henriksen 1956 s. 78.

<sup>32</sup> Jakhell 2006 s. 574.

<sup>33</sup> Andersen 1956 s. 224.

<sup>34</sup> Evju 2003 s. 11.

<sup>35</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 256.

Styringsretten er en kompetanse - en såkalt «heteronom»<sup>36</sup> kompetanse – for arbeidsgiver til ensidig å fastsette bindende beslutninger for arbeidstakerne.<sup>37</sup> Evju har formulert det slik at «... arbeidsgiveren har en makt vis a vis arbeidstageren til å treffe avgjørelser og fastsette bestemmelser med virkning for arbeidsforholdet og dets innhold.»<sup>38</sup> Det nærmere innholdet av hva arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakerne i medhold av styringsretten beskrives i juridisk teori og rettspraksis som retten til «...organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere...»<sup>39</sup> På disse områdene vil arbeidsgiver i utgangspunktet ha suveren kompetanse til å innføre endringer og avvise krav fra arbeidstakersiden om å gjennomføre endringer. Styringsrettens rettsvirkning i ren form er således en gjennomføringsrett for arbeidsgiversiden og det som Jakhelln har kalt en «lydighetsplikt» for arbeidstakersiden.<sup>40</sup> Denne lydighetsplikten medfører en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, med den nyanseforskjell at resignasjonsplikt, slik den er definert i denne oppgaven, er midlertidig, mens «lydighetsplikten» basert på styringsretten er i utgangspunktet av varig karakter.

Styringsretten er imidlertid begrenset gjennom lov, avtale og saklighetskrav.<sup>41</sup> Av særlig betydning for denne oppgaven er at *tariffavtalen* kan oppstille begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Samtidig som det følger av enhver tariffavtale at arbeidsgiver har styringsrett, kan den samme avtalen altså inneholde begrensninger av arbeidsgivers styringsrett. Disse begrensningene kan være både «prosessuelle» og «materielle».<sup>42</sup> Prosessuelle begrensninger stiller krav til hvordan arbeidsgiver må gå frem når beslutninger skal treffes; materielle begrensninger setter grenser for innholdet i de beslutninger arbeidsgiver kan treffe. Uavhengig av hvilke begrensninger tariffavtalen oppstiller, kan styringsretten altså være begrenset i tariffavtalen slik at det ikke finnes

---

<sup>36</sup> Evju 2003 s. 16: «Heteronom kompetanse er på den annen side makten til å normere – å fastsette forholdsormer – med bindende virkning for andre.»

<sup>37</sup> Evju 2003 s. 16.

<sup>38</sup> Evju 2003 s. 11.

<sup>39</sup> Første gang i Andersen 1967 s. 149, se imidlertid Evju 2003 s. 15.

<sup>40</sup> Jakhelln 2006 s. 264-265, se imidlertid kritikk hos Evju 2003 s. 12 og s.18.

<sup>41</sup> Evju 2003 s. 19-21 (lov og avtale) og s. 22-24 (saklighetskrav).

<sup>42</sup> Evju 2003 s. 20.



noen gjennomføringsrett for arbeidsgiver og lydighetsplikt for arbeidstakerne. Det som har særlig interesse for denne oppgavens tema, er at det derfor kan tenkes at det ikke gis noen midlertidig resignasjonsplikt i mellomperioden i medhold av bare styringsretten dersom styringsretten er begrenset.<sup>43</sup>

Styringsretten gir altså kun en kompetanse for arbeidsgiver dersom den ikke er begrenset. Men ettersom det ligger en forutsetning for tariffavtalen at arbeidsgiver i utgangspunktet har kompetanse til å gi bindende pålegg til arbeidsgiver kan det tenkes at dette influerer hvordan fredsplikten blir anvendt i rettstvister mellom partene som jo nettopp regulerer adgangen til handlinger i mellomperioden, se foran. Fredsplikten oppstiller et forbud mot å tvinge den annen til et visst resultat i rettstvisten. Men styringsretten gir jo i utgangspunktet en kompetanse nettopp til å binde og således tvinge arbeidstakerne – herunder også i mellomperioden.

En mulig konsekvens av styringsretten og arbeidsgivers ensidige endringsadgang er at arbeidsgiverne ikke eller sjelden kan dømmes for fredspliktbrudd der de handler i den tro at gjennomføringen av eget standpunkt om å endre den bestående situasjon er rettmessig. En annen konsekvens kan da være at arbeidstakerne dømmes for fredspliktbrudd dersom de oppjonerer mot arbeidsgivers utøvelse av styringsretten. Fredsplikten vil da ikke begrense styringsretten i mellomperioden, fordi arbeidsgiver kan gjennomføre eget standpunkt og gå fri fra fredspliktbrudd. Henriksen støtter en slik forståelse av at det ikke er gitt at styringsretten er begrenset av fredsplikten og uttaler:

«I kraft av sin styringsrett er det arbeidsgiveren som bestemmer innen bedriften, og arbeiderne må derfor bøye seg for de pålegg han får. Dette kan de som regel uten skade gjøre. Hvis arbeidsgiveren skulle ta feil i sin oppfatning, kan arbeiderne regne med full erstatning. Hvis arbeiderne nekter, vil det derimot nærmest uten unntagelse være slik at bedriften blir påført et tap som arbeiderne ikke fullt ut kan erstatte. Arbeidsgiveren vil altså som regel ikke gjøre seg skyldig i fredsbrudd om han overfor arbeiderne handler ut fra sin oppfatning av

hva som er rett og riktig. Hans handlemåte kan selvsagt allikevel være rettsstridig eller tariffstridig, fordi han tar feil.»<sup>44</sup>

På den annen side kan det argumenteres med at en slik sammenheng mellom fredsplikten og styringsretten ikke alltid kan forsvares, fordi jo arbeidsgivers styringsrett jo faktisk i en rekke tilfeller er materielt og prosessuelt begrenset. Det forhold at arbeidsgivers kompetanse faktisk ofte er begrenset, kan tilsi at styringsretten ikke faktisk begrenser fredsplikten som norm i mellomperioden. Dette poenget kan også tilsi at den bør praktiseres likt i forhold til både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Etter et slikt perspektiv kan man se fredsplikten som en begrensning av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i mellomperioden.

Et spørsmål for gjennomgangen av rettspraksis er hvordan arbeidsgivers styringsrett påvirker i hvilken grad partene pålegges resignasjonsplikt etter fredsplikten.

## 2.5 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet

Resignasjonsplikt kan reguleres gjennom tariffavtale. Prinsipielt kan det tenkes at det følger av tariffavtalen at det ikke gjelder noen resignasjonsplikt i mellomperioden, eller at en slik plikt følger uttrykkelig eller implisitt av bestemmelser i tariffavtalen.

Det finnes få eksempler på en eksplisitt regulering av resignasjonsplikt i perioden fra en tvist oppstår til den er løst gjennom Arbeidsretten, som oppgaven tar for seg. Det finnes imidlertid en rekke prosessuelle bestemmelser, saksbehandlingsregler, for *hvordan* partene skal gå frem ved iverksettelse av endringer og som må tolkes slik at de oppstiller hindre for å innføre endringen, altså en i resultatet resignasjonsplikt. Dette kan være regler om at endringer først kan innføres etter avtale, regler om drøftelse og forhandlinger i forkant, altså generelle tvisteløsningsregler der det oppstår uenighet om rettmessigheten av endringen.

---

<sup>44</sup> Henriksen 1956 s. 81.

Et eksempel er Hovedavtalen mellom LO - NHO § 9-6. I denne bestemmelsens nr. 1 tredje ledd gis LO rett til å *begjære* utsatt iverksettelse av endringer frem til forhandlingsmøte er avholdt. I bestemmelsen heter det:

«Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.»

Et annet eksempel er Hovedavtalens § 9-12 annet ledd, om uenighet om adgangen til å fravike ansiennitet ved oppsigelser. Denne bestemmelsen lyder slik:

«Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.»

Som oftest er det tale om en delvis regulert resignasjonsplikt. Det vil si at det kun er deler av mellomperioden som er undergitt avtaleregulering, for eksempel frem til reelle forhandlinger er gjennomført,<sup>45</sup> og følgelig ikke helt frem til Arbeidsretten har løst tvisten.

Det ligger utenfor rammen av denne oppgaven å gjennomgå de mange og ulike tariffavtaler som finnes i det norske arbeidsmarkedet, og analysere i hvilke tilfeller disse kan sies å ha bestemmelser om resignasjonsplikt. Hovedformålet er å undersøke spørsmålet om resignasjonsplikt der en slik plikt ikke kan utledes av konkrete bestemmelser i en tariffavtale, samt de tilfeller hvor avtalen bare regulerer deler av mellomperioden.

---

<sup>45</sup> Les mer om slike prosessuelle bestemmelser i Fougner m.fl. 2004 s. 425.

En konflikt om tariffavtaleregulerte saksbehandlingsregler ved tvist leder til resignasjonsplikt må i utgangspunktet også løses med utgangspunktet i prinsippet om at hver av partene har risikoen for sin egen forståelse av tariffavtalen, som er det tariffrettslige utgangspunkt jfr. punkt 2.2. Men også der det er tvist om det foreligger prosessuelle skranker for å endre den bestående situasjon, kan det oppstå spørsmål om den ene eller den annen part plikter å resignere frem til en slik tvist er løst.

Hovedavtalen LO-NHO § 9-6, som jeg har pekt på ovenfor, illustrerer problemstillingen. Frem til det er avklart om endringen må utsettes blir spørsmålet hvordan partene skal opptre i mellomperioden. Også i slike situasjoner kan det da være interessant å undersøke hvorvidt retten oppstiller resignasjonsplikt etter de alminnelige normene som leder til resignasjonsplikt eller om de kun følger den løsningen som kan utledes av tariffavtalen.

## 2.6 Selvstendig, tariffrettslig norm

Et videre spørsmål er om det foreligger en *selvstendig resignasjonsplikt*. Med det mener jeg en resignasjonsplikt som ikke bygger på, eller er et utslag av, noen av de rettsgrunnlagene jeg har behandlet så langt. I så fall er resignasjonsplikt noe mer enn bare et resultat av andre rettslige grunnlag. Det er velkjent at Arbeidsretten gjennom sin rettspraksis har utviklet generelle prinsipper eller alminnelige tariffrettslige normer som har gyldighet ut over den enkelte tariffavtale, som deklatoriske utfyllingsnormer.<sup>46</sup> Hvorvidt rettspraksis har utviklet en selvstendig norm om resignasjonsplikt, er et av de sentrale spørsmålene i den videre gjennomgang av praksis fra Arbeidsretten.

## 2.7 Oppsummering

Gjennomgåelsen i dette kapittelet viser at det er flere rettslige grunnlag som, hver for seg eller i samvirke, potensielt kan lede til en resignasjonsplikt. Forståelsen av disse rettsgrunnlagene er et sentralt fundament for den videre analysen av rettspraksis. Et gjennomgående spørsmål vil være hvilket rettslig grunnlag Arbeidsretten bygger på i sine avgjørelser omkring hvem som må resignere og hvem som kan gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden.

---

<sup>46</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 37.

### 3 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969

#### 3.1 Introduksjon til tendenser i tidsperioden

I perioden 1916 til 1969 utviklet ikke Arbeidsretten noen selvstendig tariffrettslig norm om resignasjonsplikt. Begrepet «resignasjonsplikt» ble heller ikke, så vidt jeg kan se, brukt som en merkelapp av Arbeidsretten på den plikt som lå på den som måtte vike i mellomperioden. Det finnes imidlertid en rekke tilfeller hvor retten anvendte normen om fredsplikt som grunnlag for at en av partene *de facto* fikk en resignasjonsplikt i mellomperioden og den annen part fikk en korresponderende gjennomføringsrett i samme periode.

Det fremgår av rettspraksis i perioden at arbeidstakersiden som oftest handlet i strid med fredsplikten der den gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten. Der arbeidstakerne eksempelvis mente at de ikke hadde plikt til å arbeide i henhold til arbeidsgivers beslutning om overtid og på denne bakgrunn nektet å gjennomføre overtidarbeid i mellomperioden, ble de dømt for fredspliktbrudd.<sup>47</sup> Arbeidstakersiden måtte som en konsekvens av fredsplikten stort sett resignere i denne tidsperioden.

Rettspraksis viser imidlertid også at arbeidstakersiden i andre saker ble frikjent for å bryte fredsplikten da de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten. I enkelte tilfeller brøt arbeidsgiversiden også fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. I disse tilfellene fikk arbeidstakersiden en gjennomføringsrett og arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt som en konsekvens av fredsplikten.

For å håndtere det store rettskildematerialet og det faktum at Arbeidsretten ikke direkte bruker innfallsvinkelen «resignasjonsplikt» vil jeg først i 3.2 og 3.3 drøfte særlige

---

<sup>47</sup> Se for eksempel ARD 1956-57 s. 5.

tendenser i denne tidsperioden, og hvordan disse tendensene kan si noe om resignasjonsplikten i tidsperioden. Deretter vil jeg i punkt 3.4 drøfte ulike forklaringer på disse tendensene og konkludere med om og i hvilken grad partene hadde resignasjonsplikt i perioden 1916-1969.

### 3.2 Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten

I de fleste sakene om fredsplikt i mellomperioden ble arbeidstakersiden pålagt en resignasjonsplikt og måtte derfor akseptere arbeidsgiversidens standpunkt i en mellomperiode. Arbeidsgiversiden fikk således en gjennomføringsrett som gikk fri for fredsplikten.

Det følger av avgjørelser i to ulike situasjonstyper at arbeidstakersiden som oftest måtte resignere. For det første har man rettspraksis hvor arbeidstakersiden ble dømt for fredspliktbrudd da de gjennomførte eget standpunkt i mellomperioden, jfr. punkt 3.2.1. Jeg mener med å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden at arbeidstakersidens faktiske handlinger samsvarer med deres standpunkt i den underliggende rettstvisten.<sup>48</sup> For det andre har man rettspraksis hvor arbeidstakerne ble dømt for handlinger som ikke korresponderte med deres standpunkt i rettstvisten, jfr. punkt 3.2.1, men hvor andre tiltak og handlinger ble gjennomført i den hensikt å fremme det underliggende standpunkt.

Arbeidsgiversiden fikk som oftest en gjennomføringsrett i de ovennevnte situasjonstypene. Dette følger dessuten av at arbeidsgiversiden i all hovedsak bare ble pålagt resignasjonsplikt der Arbeidsretten fant at tariffavtalens bestemmelser ble tolket slik at den innebar resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden, jfr. punkt 3.2.3.

#### 3.2.1 Arbeidstakersiden måtte direkte resignere

I de saker der spørsmålet var om arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden var en krenkelse av fredsplikten, kom Arbeidsretten i de fleste av disse sakene til at det forelå en fredspliktkenkelse. I det følgende vil jeg illustrere denne tendensen i rettspraksis ved å gjennomgå en del dommer.

---

<sup>48</sup> Se mer om dette i punkt 2.3.

I ARD 1916-17 s. 52 ble arbeidstakerorganisasjonen dømt for tariffbrudd da de gjennomførte sitt standpunkt i mellomperioden. Her var forholdet at bedriften installerte en ny trykkpresse og satte en lærling til å betjene den, under sporadisk tilsyn av en trykker. Rettstvisten gjaldt hvorvidt bedriften var forpliktet til å ansette en faglært trykker til å betjene en nylig installert trykkpresse. Fagforeningen besluttet at driften i lokalet med den nye trykkpressa ikke kunne settes i gang uten at dette ble gjort, og påla lærlingen og trykkeren ikke å utføre arbeidet uten at en faglært trykker var kontinuerlig tilstede. Fagforeningens standpunkt var at arbeidsgiver var tariffrettslig forpliktet til å sørge for at faglært kompetanse var tilstede ved trykkpressen. Det førte til at arbeidsgiveren så seg nødt til å ta inn en ny faglært trykker. Arbeidsretten fant at fagforeningens avgjørelse om å gjennomføre eget standpunkt utgjorde et tariffbrudd, og uttalte bl.a.:

«Arbeidsretten maa efter det som er oplyst gaa ut fra at foreningen ikke vilde gi lærlingen og trykkeren, som begge var fagforeningsmedlemmer, lov til at arbeide efter den nye ordning. Og meningen maa ha været at Strøm derved skulde tvinges til at bøie sig for foreningens fortolkning av tariffavtalen. Men derved har foreningen gjort sig skyldig i tariffbrudd. Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blit enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 56).

Arbeidsretten var altså av den oppfatning at fagforeningen først etter behandling ved ordinær tvisteløsning (forhandling og voldgift) kunne legge sin forståelse av tariffavtalen til grunn (hvis de da fikk medhold). Denne oppfatningen innebar i realiteten at arbeidstakerforeningen pliktet å følge arbeidsgivers synspunkt frem til den ordinære tvisteløsningen, og de ble derfor de facto ilagt resignasjonsplikt. Motsetningsvis var arbeidsgiver ikke forpliktet til å bøye seg for arbeidstakerorganisasjonens synspunkt, men kunne gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. Spørsmålet i det følgende er hvorfor arbeidstakersiden ble ilagt resignasjonsplikt i dette tilfellet.

Retten begrunnet fagforeningens resignasjonsplikt med at beslutningen om arbeidsstans innebar et «tariffbrudd» (s. 56) fra fagforeningens side. Grunnlaget for dette

tariffbruddet synes å være den tariffrettslige fredsplikten,<sup>49</sup> på tross av at dette ikke eksplisitt fremkommer av dommen. Retten pekte på at fagforeningen påla sine to medlemmer ikke å arbeide, med det formål å tvinge arbeidsgiveren til å innrette seg etter foreningens standpunkt i rettstvisten. Her er både det objektive og det subjektive vilkår for fredspliktkrenkelse faktisk til stede. Arbeidsretten hadde dessuten, som et separat spørsmål, tatt stilling til spørsmålet om tariffavtaleforståelsen – i arbeidstakersidens disfavør (s. 55–56). På den annen side kan uttalelsen om at: «Ved sit forhold har den (fagforeningen) paatvunget trykkeriet en ordning som det ikke etter tariffavtalen var forpliktet til» (s. 57) gi inntrykk av at rettmessigheten av fagforeningens fremgangsmåte kunne blitt bedømt annerledes hvis den hadde fått medhold i den underliggende rettstvisten. Men en slik fortolkning av dommen er muligens å trekke dommen for langt. Det fremgår av rettens uttalelse ovenfor om «forhandling og voldgift»; at i denne sammenhengen knyttet seg til grunnlaget for erstatningsansvar, og ikke i relasjon til fredspliktsbruddet. Arbeidstakersiden var følgelig de facto forpliktet til å resignere i den aktuelle situasjonen fordi de brøt fredsplikten ved ikke å resignere, uavhengig av om de fikk medhold i den underliggende rettstvist eller ikke.

Arbeidsrettens fremhevelse av at arbeidsgiver skulle tvinges til å bøye seg for organisasjonenes standpunkt, kan indikere at retten mente at arbeidstakersiden her gikk lenger enn om hensikten *bare* hadde vært å gjennomføre sin forståelse av tariffavtalen. På den annen side følger ikke dette direkte av Arbeidsrettens resonnement. Retten synes heller å likestille arbeidstakerorganisasjonens gjennomføring av eget standpunkt med at de hadde som formål å tvinge gjennom sin forståelse av tariffavtalen. Arbeidstakersiden hadde derfor en resignasjonsplikt etter fredsplikten i dette tilfellet og pliktet å følge arbeidsgivers standpunkt i rettstvisten som innebar at en ufaglært arbeider kunne drive den nylig innførte nye trykkpressa også i mellomperioden frem til at rettstvisten var løst. Å følge sitt standpunkt i den hensikt å forholde seg slik som den mente var korrekt etter fredsplikten var her fredspliktkrenkende.

Et annet poeng retten trakk frem i sin begrunnelse for at det forelå en fredspliktkrenkelse var at det forelå en etablert avtale mellom enkelte arbeidstakere og

---

<sup>49</sup> Les om fredsplikten i punkt 2.3.



bedriften om arbeidet i den nye trykkpressa: «Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blit enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 56-57). Selv om det i denne saken var arbeidsgiver som først innførte en nyordning (ny trykkpresse) var det her arbeidstakersiden som ville ha en endring i den situasjonen som var etablert gjennom avtale. Arbeidstakersidens subjektive hensikt med gjennomføringen var å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten ved å endre den etablerte situasjon. Arbeidsretten problematiserte ikke arbeidstakersidens ønske om å reversere avtalen nærmere, og det kan derfor ikke slutes noe nærmere om i hvilken grad Arbeidsretten vektla at arbeidstakersiden ønsket en endring. En konsekvens av dette er at det ikke er noe grunnlag for å slutte at Arbeidsretten ville kommet til et annet resultat om arbeidsgiversiden stod for en endring og ikke arbeidstakersiden.

Det følger også av en rekke andre dommer i perioden at arbeidstakersiden på grunnlag av fredspliktnormene pliktet å avstå fra å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, selv om arbeidstakersiden tilsynelatende kun opptrådte i den hensikt å følge sin forståelse av tariffavtalen. Et eksempel er dommen i ARD 1935 s. 147. Også der konkluderte Arbeidsretten med at opptreden som innebar å gjennomføre eget standpunkt før avgjørelsen av den underliggende rettstvisten, i realiteten innebar et fredspliktkrenkende handlingen var at fagforeningen bestemte at arbeidstakerne ikke kunne utføre en viss type murerarbeid som de hadde blitt pålagt av arbeidsgiver. Begrunnelsen var at fagforeningen mente arbeidstakerne ikke hadde plikt til å utføre denne type arbeid etter tariffavtalen. Arbeidsretten kom til at fagforeningens pålegg var tariffstridig fordi:

«Mening stod således mot mening. Det var således tvist om hvor fag-skillet riktig skulde trekkes. Og løsningen av denne tvist kunde arbeidernes organisasjoner ikke ta i sin egen hånd. De hadde adgang til å få tvisten løst ved en rettsavgjørelse. Og den vei var deres plikt å gå. Deres fremgangsmåte strider mot deres tariff-festede plikt til å søke stridigheter løst ved forhandling og rettergang. Arbeidsretten må derfor gi saksøkerne medhold i at de to saksøkte organisasjoner ikke hadde rett til å gi vedkommende arbeidere pålegg om å

stanse arbeidet til en murmester hadde overtatt det. Og arbeiderne hadde følgelig heller ikke rett til å stanse det arbeid de hadde påtatt sig å utføre» (s. 148-149).

Heller ikke i denne saken nevnte retten eksplisitt fredsplikten i sin begrunnelse. Men referansen til partenes tariffestede plikt til å søke stridigheter løst ved forhandling og rettergang tilsier at det er fredsplikten som begrunnet arbeidernes tariffbrudd.<sup>50</sup> Tanken bak fredsplikten er nettopp at stridigheter skal løses ved forhandling og rettergang.

Også her er det tydelig at det å ensidig gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, innebar et fredspliktbrudd for arbeidstakersiden. For å unngå å bryte fredsplikten måtte arbeidstakersiden derfor ha resignert, og dermed ha utført det pålagte arbeidet som arbeidsgiver mente de var forpliktet til. Arbeidsgiver hadde derfor på sin side rett til å pålegge arbeidstakerne å utføre det aktuelle arbeid i mellomperioden til tross for at det var omtvistet. Arbeidsgiver hadde følgelig en gjennomføringsrett der og da uavhengig av hva tvisteløsningens resultat senere måtte bli. Arbeidsgiver synes således å få en fortrinnsrett til å gjennomføre endringer i den bestående situasjon, som en faktisk konsekvens av at arbeidstakersidens gjennomføring stemples som en fredspliktkrenkelse.

Et ytterligere eksempel, senere i tidsperioden, kan illustrere tendensen om at arbeidstakersiden går ut over fredspliktens grenser ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. I ARD 1959 s. 1 ble arbeidstakerne dømt for fredspliktbrudd da de nektet å gjennomføre arbeidsgivers pålegg om å foreta stempling i arbeidsklær. Retten uttalte om dette:

«Det følger av alminnelig arbeidsrettslige regler at nektelsen av å etterkomme et slikt pålegg om den alminnelige arbeidsordning er tariffstridig. Om arbeiderne mente at bedriften ikke hadde rett til å pålegge en slik ordning, kunne de ha brakt saken inn for Arbeidsretten med påstand om at ordningen var tariffstridig, men de hadde ikke rett til å ta avgjørelsen i sin egen hånd og direkte sette seg utover påbudet» (s. 17).

---

<sup>50</sup> Slik også Thorkildsen 2001 s. 326.

Inntil en løsning av rettstvisten måtte arbeidstakersiden derfor følge arbeidsgivers standpunkt i rettstvisten og som resultat derfor resignere.

Arbeidsretten bygget trolig på fredsplikten for dette resultatet, selv om retten ikke heller her tok i bruk dette begrepet eksplisitt.<sup>51</sup> Grunnen til dette er hvordan retten resonnerer i dommen. Retten klargjør at den diskuterer to spørsmål; ett om arbeidstakerne kunne nekte å etterkomme pålegget i mellomperioden (fredsplikt), og ett om bedriften hadde rett til å gi et slikt pålegg (den underliggende rettstvisten). Dessuten uttalte retten når de gikk over til det andre spørsmålet: «Retten kan heller ikke at bedriften har gått utenom sin styringsrett ved å gi et slikt påbud» (s. 17). Ordlyden «kan heller ikke» tyder på at retten gikk over til å diskutere påstanden fra arbeidstakerne om kontraktsbruddet ved arbeidsgivers handling, og ikke arbeidstakernes handlinger i mellomperioden.

Arbeidsrettens resonnement viser at arbeidstakersiden krenket fredsplikten på tross av at de tilsynelatende kun handlet i samsvar med eget standpunkt i rettstvisten og i den tro at dette var en korrekt forståelse av tariffavtalen. Å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten innebar også her en overtredelse av fredsplikten, uavhengig av om de bare holdt fast på den etablerte tilstand ved å nekte å rette seg etter arbeidsgivers endringspålegg.

Arbeidsrettens uttalelser i sitatet ovenfor kan tyde på at arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse også hadde betydning for hvorfor arbeidstakersiden ble pålagt å resignere etter fredsplikten, i tillegg til når det gjaldt løsningen av den underliggende rettstvisten. Rettens begrunnelse bærer nemlig preg av at den tilla typen pålegg betydning i avveiningen som medførte at arbeidstakersiden måtte resignere i mellomperioden, jfr. formuleringen «et slikt pålegg». Formuleringen «et slikt» peker tilbake på rettens beskrivelse av pålegget, hvor det heter:

---

<sup>51</sup> Slik også Thorkildsen 2001 s. 329: ”... det fremgår av sammenhengen at det med ”tariffstridig” her menes fredspliktrenkende.»

«Når det gjelder rettmessigheten av å unnlate å etterkomme pålegget, er det på det rene at det er gitt et klart og utvetydig pålegg om stempling i arbeidstøy, for så vidt angår innstempling gjort gjeldende fra 23. november 1958 og for utstempling fra 22. desember 1958» (s. 17).

Et pålegg om stempling i arbeidstøy er i utgangspunktet en kompetanse som regnes innenfor arbeidsgivers styringsrett.<sup>52</sup> Rettens fokus på at det gjaldt et klart og tydelig pålegg om stempling kan tilsi at de mente å vektlegge at arbeidstakersidens fredspliktbrudd var en nødvendig konsekvens av arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse når de opponerte mot noe som arbeidsgiver mente var i samsvar med eget standpunkt. Dette til tross for at det forelå en rettstvist om utstrekningen av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i mellomperioden. Det kan følgelig trekkes ut av dommen at arbeidsgivers styringsrett trolig influerte hvorfor fredsplikten ble anvendt til ugunst for arbeidstakersiden i en situasjon hvor arbeidstakersiden kun gjennomførte eget standpunkt om å holde fast på den bestående ordning.

Tendensen til at arbeidstakersiden dømmes for fredspliktbrudd, der de gjennomførte handlinger som korresponderte med sitt standpunkt i den tro at dette var i samsvar med hvordan tariffavtalen var å forstå, gjentar seg også i andre dommer i perioden for eksempel:

ARD 1916-17 s. 52, 155, 164, 1918-19 s. 64, ARD 1932 s. s. 30, 1933 s. 29, ARD 1934 s. 132, 1935 s. 147, 1938 s. 72, 1950 s. 61, 1952 s. 110, 1955 s. 99, 1956-57 s. 5, 185, 226, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1961 s. 90, 1968 s. 44.

### 3.2.2 Arbeidstakersiden måtte forutsetningsvis resignere

I punkt 3.2.1 gjennomgikk jeg tilfeller hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved atferd som *samsvarte* med det standpunkt man inntok i rettstvisten. I dette punktet vil jeg ta for meg tilfeller hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten i rettstvister ved atferd som *ikke samsvarte* med deres standpunkt i rettstvisten, men hvor de gikk til alternative tiltak.

---

<sup>52</sup> Første gang fastslått i ARD 1918-19 s. 233.

Som drøftet i punkt 2.3 vil Arbeidsrettens konklusjon om at alternative mottiltak utgjør en fredspliktkrenkelse ikke direkte innebære at Arbeidsretten påla denne parten en resignasjonsplikt. Grunnen til dette er at Arbeidsretten da ikke sier noe om hvordan retten hadde stilt seg til om arbeidstakersiden hadde gjennomført atferd som *samsvarte* med eget standpunkt. Eksempel på dette er gitt i punkt 2.3.

Også i saker hvor arbeidstakersiden ikke krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten, ga Arbeidsretten i enkelte dommer uttrykk for at arbeidstakersiden uansett måtte resignere og som en konsekvens av dette hadde arbeidsgiversiden en gjennomføringsrett.

I saker om oppsigelse og ansettelse kom Arbeidsretten stort sett til at arbeidstakerne brøt fredsplikten da de opponerte mot arbeidsgivers beslutning ved å foreta alternative handlinger i mellomperioden.<sup>53</sup> ARD 1936 s. 49 kan illustrere dette. Her gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt oppsigelse av en tillitsmann var ugyldig i henhold til tariffavtalen mellom partene. Arbeidstakernes igangsatte en arbeidsnedleggelse for å få bedriften til å omgjøre oppsigelsen. Streiken ble bedømt som tariffstridig.

At arbeidstakersiden her dømmes for fredspliktkrenkelse for å ha streiket mot oppsigelsen, betyr ikke nødvendigvis at Arbeidsretten også hadde bedømt en handling i samsvar med eget standpunkt om at oppsigelsen var urettmessig i strid med fredsplikten.

Det er imidlertid vanskelig å tenke seg at arbeidstakersiden her *kunne* ha gjennomført eget standpunkt i rettstvisten om oppsigelsen av tillitsmannen var gyldig eller ikke, på annen måte enn bare å *kreve* dette standpunktet gjennomført av arbeidsgiversiden. På den ene side kan man tenke seg arbeidstakersiden kunne ha støttet opp om at den enkelte tillitsvalgte fortsatte på sin jobb til tross for oppsigelsen, men denne muligheten til å gjennomføre eget standpunkt blir trolig kun teoretisk når man ser på muligheten for

---

<sup>53</sup> Jfr. for eksempel ARD 1920-21 s. 85, 1923 s. 166, 1931 s. 93, 1932 s. 131, 1933 s. 29, 1953 s. 6, 1954 s. 24.

at arbeidsgiver faktisk kan hindre den enkelte tillitsvalgte adgang til lokalet gjennom å frata nøkkel eller gi en annen arbeidstaker kontoret osv. Adgangen til oppsigelse ligger derfor i arbeidsgivers kompetanse og myndighet – arbeidsgivers posisjon til å ta slike avgjørelser uten at arbeidstakersiden må samarbeide for å få det til (som for eksempel et kontrolltiltak krever). Når arbeidstakersiden ikke kan gjøre annet enn å *kreve* at arbeidsgiversiden resignerer innebærer jo dette at de selv faktisk ikke kan gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten og således må resignere med mindre arbeidsgiversiden må midlertidig følge arbeidstakersidens krav.

At arbeidsgiversiden her må resignere i mellomperioden, og følge arbeidstakersidens krav om å vente med å effektivere oppsigelsen, var det ingen tegn til. Tvert imot støtter uttalelser fra Arbeidsretten opp om at det var arbeidstakersiden som måtte resignere og ikke kreve at arbeidsgiversiden ventet med oppsigelsen til etter tvisteløsning. I forbindelse med behandlingen av erstatningskravet anførte nemlig arbeidstakersiden at de måtte frikjennes for erstatningskravet fordi bedriften kunne ha unngått arbeidsstansen ved å ha latt tillitsmannen jobbe frem til Arbeidsretten hadde avklart oppsigelsen. Her uttalte retten:

«Hvad enn årsaken har vært til at saksanlegget blev sinket, kunde det vært rimelig om bedriften hadde gått med på å avvente Arbeidsrettens dom for å hjelpe forbundet i dets anstrengelser for å avverge en tariffstridig arbeidsstans. Men om bedriften på sin side her har vært for steil, gav ikke det arbeiderne noen rett til å svare med en ulovlig og tariffstridig streik» (s. 63).

Uttalelsen bekrefter at arbeidstakersiden må resignere der det oppstår rettstvist mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Uavhengig av om arbeidstakersiden kunne ha gjennomført sitt standpunkt i mellomperioden eller ikke, fremgår det av rettens *raisonnement* at arbeidstakersiden ikke kunne *kreve* at arbeidsgiversiden skulle vente med effektivere oppsigelsen av den tillitsvalgte. Arbeidsretten fremhever nemlig at dette kunne være «rimelig», som er en formulering som tar sikte på at noe hadde vært fornuftig eller rettferdig, men ikke at det er grunnlag for å kreve at de midlertidig venter med dette. Arbeidstakersiden hadde følgelig en *de facto* resignasjonsplikt og arbeidstakersiden en gjennomføringsrett i mellomperioden, fordi arbeidstakersiden ikke

kunne gjennomføre eget standpunkt. Retten la dessuten til grunn at de heller ikke kunne *kreve* dette midlertidig.

Også i lønnskonflikter, hvor arbeidsgiver effektuerte en endring i lønnen, kan det spørres om arbeidstakersiden må resignere fordi de ikke kan gjennomføre eget standpunkt som var at lønnen må beholdes på samme nivå som tidligere. Et eksempel på dette er ARD 1945-48 s. 28 hvor arbeidstakersiden gikk til streik da arbeidsgiver foretok en endring i lønnen deres som de mente var i strid med tariffavtalens bestemmelser. Streiken innebar en fredspliktkrenkelse. Når det gjelder utbetaling av lønn kan det heller ikke tenkes at arbeidstakersiden kan gjennomføre eget standpunkt om hvilken lønn som de har krav på, fordi det ligger i arbeidsgiversidens posisjon å utbetale lønn. De kan følgelig kun *kreve* at arbeidsgiversiden resignerer og følger deres standpunkt i rettstvisten.

At arbeidstakersiden heller ikke kunne *kreve* at arbeidsgiversiden resignerte i en mellomperiode støttes dessuten opp av uttalelser i dommen. Som argument for at streiken ikke var fredspliktkrenkende hadde arbeidstakersiden prosedert på at deres handling måtte frikjennes for tariffstridighet på grunn av arbeidsgivers atferd: «Saksøkerne handlet etter disse parters mening tariffstridig ved å gjennomføre sin mening uten først å søke Arbeidsrettens dom og det kan derfor ikke bebreides arbeiderne at de gikk til streik for å vegre seg mot dette» (s. 33). Til dette uttalte Arbeidsretten:

«Men selv om bedriften forsåvidt hadde grepet feil kunne dette ikke ha berettiget arbeiderne til å gå til streik for å drive sin oppfatning igjennom. Bedriften har rett til å lønne etter sin forståelse av tariffavtalen. Hvis arbeiderne har en annen oppfatning, kan de gjøre denne gjeldende ved Arbeidsretten og eventuelt få dom på etterbetaling av det de har fått for lite, men de må ikke under noen omstendighet gripe til represalier ved å gå til arbeidsstans» (s. 35).

Uttalelsen gir først og fremst uttrykk for det tariffrettslige prinsipp om at fredspliktkrenkelser ikke kan møtes med andre fredspliktkrenkelser.<sup>54</sup> Arbeidsretten ga imidlertid også uttrykk for at arbeidsgiver har «rett til å lønne etter sin forståelse». Dette indikerer klart at Arbeidsretten mente det ikke kunne oppstilles en resignasjonsplikt når det gjelder utbetaling av lønn for arbeidsgiversiden, og arbeidstakersiden hadde følgelig plikt til å rette seg etter arbeidsgiversidens endringer av lønnen i mellomperioden. Arbeidstakersiden pålegges følgelig en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden pålegges en gjennomføringsrett.

Senere avgjørelser viser den samme tendensen. ARD 1956-57 s. 97 illustrerer først og fremst Arbeidsrettens syn på trussel om arbeidsnedleggelse, men kan også sees som et uttrykk for at arbeidstakerne måtte resignere. Bakgrunnen for arbeidsnedleggelsen var at arbeidsgiver ville innføre en ordning der visse arbeidere foretok lossingen om bord på skipet, og andre arbeidet i land. De førstnevnte arbeidstakerne hadde i henhold til tidligere praksis foretatt begge deler. Saken kom til Arbeidsretten fordi arbeidsgiver hevdet arbeidstakerne hadde opptrådt i strid med fredsplikten ved å true med ikke å arbeide i det hele tatt, dersom de ikke også fikk utføre arbeidet i land. Arbeidsretten fant den sistnevnte trusselen i strid med fredsplikten, og uttalte:

«Selv om foreningen var av den oppfatning at den på vegne av sine medlemmer også kunne kreve å få utføre arbeidet i land, hadde den ikke rett til å nekte det bestilte arbeid. Den tvist som var oppstått om omfanget av det arbeid som etter tariffen tilkom foreningens medlemmer, måtte i tilfeller avgjøres av Arbeidsretten, ikke ved arbeidsnektelse» (s. 104).

At arbeidstakerne ikke hadde «rett til å nekte det bestilte arbeid», innebar i realiteten at de måtte innrette seg etter arbeidsgiverens beslutning i mellomperioden. De kunne vanskelig gjennomføre sitt eget standpunkt i rettstvisten, i og med at det var andre arbeidere som var satt til å utføre arbeidet i land, og de kunne heller ikke *kreve* å få gjennomført eget standpunkt i rettstvisten. Bedriftens syn på saken måtte derfor legges

---

<sup>54</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 459.



til grunn i en mellomperiode frem til Arbeidsretten løste tvisten – arbeidstakersiden måtte de facto resignere.

Arbeidsretten la her ingen vekt på arbeidstakersidens anførsel om at arbeidsgiversiden planla en «endring i den bestående situasjon...» (s. 103). Denne anførselen førte ikke frem, fordi det var en fredspliktkenkelse av arbeidstakerne å true med å legge ned arbeidet uavhengig av om arbeidsgiver innførte en endring av den bestående situasjon eller ikke. Arbeidsretten synes heller ikke å mene at dette hadde betydning for deres uttalelse som sitert ovenfor om at tvist om arbeidet måtte avgjøres av Arbeidsretten, og arbeidstakerne måtte følgelig rette seg etter arbeidsgiversidens endring.

Den samme tendensen til at Arbeidsretten ga uttrykk for at det var arbeidstakersiden som måtte resignere i saker hvor de ikke gjennomførte eget standpunkt finnes i følgende andre eksempler:

ARD 1918-19 s. 71, 1920-21 s. 64, 1923 s. 34, 1929 s. 1, 1932 s. 26, s. 131, 1933 s. 29, s. 127, 1936 s. 49, 1939 s. 177, 1945-48 s. 28, 1953 s. 6.

### 3.2.3 Arbeidsgiversidens resignasjonsplikt – i hovedsak etter tariffavtale

Av rettspraksis fremgår det, som vist ovenfor, at det var arbeidstakersiden som i mange situasjoner måtte resignere og godta at arbeidsgivers standpunkt i en mellomperiode ble gjennomført etter den tariffrettslige fredsplikt.

Også arbeidsgiversiden ble pålagt en resignasjonsplikt av Arbeidsretten i tidsperioden. I all hovedsak var det imidlertid ikke fredsplikten (se enkelte unntak i punkt 3.3.2) som ledet til resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden, men prosessuelle bestemmelser i tariffavtalen. Disse bestemmelsene oppstilte vilkår som måtte gjennomføres *før* arbeidsgiver kunne gjennomføre en endring av den bestående situasjon. I de tilfellene Arbeidsretten tolket tariffavtalen dit hen at arbeidsgiver ikke hadde resignasjonsplikt til å innføre endringer etter tariffavtalens bestemmelser ble heller ikke fredsplikt som norm anvendt. Ingen av disse sakene behandler direkte arbeidsgivers forpliktelser etter fredsplikten, men bekrefter tendensen til at arbeidsgiversiden ikke pålegges en resignasjonsplikt etter fredsplikten.

ARD 1922 s. 225 illustrerer at arbeidsgiversiden måtte resignere dersom tariffavtalen inneholdt spesifikke prosessuelle bestemmelser som påla arbeidsgiver å resignere og det var følgelig ikke aktuelt med fredsplikten som førte til en resignasjonsplikt. Spørsmålet for Arbeidsretten gjaldt hvorvidt arbeidsgiver hadde handlet i strid med voldgiftsdommens bestemmelse om revisjon av lønningene. I denne het det bl.a.:

«...Blir partene ikke enige om beregningen, avgjøres tvisten av en voldgiftsrett...» (§ 21).

Det oppstod en situasjon hvor arbeidsgiver varslet at lønningene ville bli nedsatt. Arbeidstakersiden protesterte mot denne endringen av lønnen (på materielt grunnlag) og viste dessuten til at voldgiftsavtalens § 21 for å kreve at arbeidsgiver utsatte endringene frem til voldgiftsretten hadde tatt stilling til tvisten (på prosessuelt grunnlag). På tross av arbeidstakersidens materielle og prosessuelle protester innførte arbeidsgiver endringer i lønnen. Retten fant at arbeidsgiver hadde handlet i strid med voldgiftsavtalens (tariffavtalens) bestemmelser om hvordan endringer av lønnen skulle fastsettes. Det heter om dette:

«Ved å ta saken i sin egen hånd og gjennomføre reguleringen efter sitt syn på hvordan den burde gjennomføres, før man hadde søkt å få en voldgiftsrett nedsatt, og ved at Arbeidsgiverforeningen således ikke har gått den vei som voldgiftsdommen anviser for løsning av tvistigheter, har Arbeidsgiverforeningen handlet i strid med voldgiftsdommen» (s. 234).

N.A.F (Norsk Arbeidsgiverforening) var altså ikke berettiget til å gjennomføre sitt syn på tariffavtalen (voldgiftsdommen) uten å *avvente* en avgjørelse ved voldgiftsrett. For så vidt hadde arbeidsgiveren her en resignasjonsplikt inntil Voldgiftsretten hadde avklart spørsmålet. Arbeidsretten bygget imidlertid ikke på fredspliktnormer eller en selvstendig norm om resignasjonsplikt, men dette fulgte direkte av tariffavtalens egen regulering – voldgiftsdommens § 21. Arbeidsgivers innføring av en endring var altså i strid med tariffavtalen i en mellomperiode frem til Voldgiftsretten hadde tatt stilling til tvisten.

At det stort sett var på grunnlag av tariffavtalen arbeidsgiver fikk en resignasjonsplikt kan på den ene siden være utslag av tilfeldigheter fordi spørsmålet om arbeidsgiver brøt fredsplikten ved ikke å resignere sjelden ble testet i rettspraksis. På den annen side kan denne tendensen i praksis bekrefte rettspraksis gjennomgått under punkt 3.2.1 og 3.2.2 som i all hovedsak indikerer at resignasjonsplikt og gjennomføringsrett etter fredsplikten ble pålagt henholdsvis arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden.

En slik forståelse støttes opp av at heller ikke fredsplikten ble anført eller anvendt som et subsidiært grunnlag for resignasjonsplikt i saker hvor arbeidsgiversiden ble funnet *ikke* å ha resignasjonsplikt etter tariffavtaleregulerte prosessuelle bestemmelser. I ARD 1958 s. 125 førte ikke arbeidstakersidens anførsel om at tariffavtalens prosessuelle bestemmelser innebar en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden frem. Her var ett av tvistespørsmålene om arbeidsgiveren var berettiget til å sette i verk en ny, endret skiftplan. Arbeidstakersiden anførte at i tilfelle det oppsto en rettsvist under utarbeidelsen av en ny skiftplan, skulle det ha «oppsettende virkning for planens iverksettelse» (s. 132). Dette førte ikke frem. Tariffavtalen oppstilte ikke andre begrensninger på bedriftens adgang til å endre en skiftplan enn at den måtte oppta reelle forhandlinger med de tillitsvalgte. Arbeidsretten uttalte videre:

«Såfremt slike forhandlinger har foregått, har bedriften derfor rett til å iverksette skiftplanen selv om det under forhandlingenes løp er oppstått en uløst tvist om planens rettmessighet.»

Arbeidsretten poengterte videre at den rettsvisten som hadde oppstått under forhandlingene, hadde arbeidstakersiden krav på at ble behandlet i samsvar med bestemmelsen i Hovedavtalen LO-N.A.F. (1954) § 2. Paragrafen ga regler om organisasjonsmessig tvistebehandling. Arbeidsretten understreket at: «Denne behandling har imidlertid ikke oppsettende virkning for skiftplanens iverksettelse.» (s. 132.)

Her var altså forholdet at arbeidsgiver ville gjennomføre en endring. Når det «prosessuelle» kravet om forhandlinger var ivaretatt, kunne endring gjennomføres

ensidig. Tariffavtalen hadde ikke ytterligere bestemmelser som kunne begrunne en resignasjonslikt, og det var ikke spørsmål om noen resignasjonsplikt på selvstendig grunnlag. Sammenhengen med styringsretten er tydelig. Arbeidsretten poengterte at tariffavtalens « 2, 7. ledd, medfører med andre ord ikke noe annet inngrep i bedriftens styringsmessige rett til å iverksette skiftplanen... » (s. 132). Altså førte ikke bestemmelsen til at ved rettslig konflikt om tariffavtalen så måtte Arbeidsretten resignere. Hadde arbeidsgivers gjennomføring av skiftplanen til tross for rettslig tvist kommet i strid med den tariffrettslige fredsplikt, kunne retten ha nevnt dette samtidig som den nevnte at rettstvist ikke skapte resignasjonslikt etter tariffavtalen, men det gjorde den altså ikke. Dommen gir følgelig uttrykk for at en rettstvist ikke skaper en plikt for arbeidsgiver til å resignere – det må foreligge noe *mer*, en bestemmelse i tariffavtalen.<sup>55</sup>

Arbeidsgivers resignasjonsplikt fulgte i all hovedsak kun etter tariffavtalens bestemmelser og den alminnelige normen om fredsplikt ikke ble vurdert:

ARD 1920-21 s. 29, 288, 1922 s. 225, s. 252, 1924-25 s. 1, 208, 1927 s. 81, 1929 s. 31, 1961 s.103.

### 3.3 Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden

Det finnes også avgjørelser i rettspraksis hvor arbeidsgiversiden måtte resignere og således tåle arbeidstakersidens standpunkt i mellomperioden. Denne slutningen kan utledes av to typer avgjørelser. For det første i dommer hvor arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden ikke ble sett på som en fredspliktkrenkelse. For det andre i dommer hvor arbeidsgiversidens gjennomføring av eget standpunkt i mellomperioden ble sett på som en fredspliktkrenkelse. Spørsmålet i det følgende er hvordan og hvorfor retten kom frem til at det var arbeidsgiver som måtte resignere.

#### 3.3.1 Arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse

I enkelte saker i perioden ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktbrydd der de gjennomførte sitt standpunkt i mellomperioden – de hadde følgelig en

---

<sup>55</sup> Slik også Fougner m.fl. 2004 s. 424.

gjennomføringsrett i mellomperioden. Arbeidsgiversiden fikk som en konsekvens av dette resignasjonsplikt.

I ARD 1920-21 s. 29 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidsgiver kunne kreve at sigarmakerne gikk over fra å arbeide med «strippet» til «utstrippet» tobakk. Arbeidsretten ga arbeidstakersiden medhold i at endringen innebar å innføre en ny arbeidsmetode (s. 32). Tariffavtalen ga kun arbeidsgiver en betinget rett, til å innføre nye arbeidsmetoder. Arbeidsretten bemerket om dette:

«Når bedriften gjør dette, plikter den imidlertid å overholde bestemmelsen i overenskomstens § 7 a, hvorefter der, hvis en ny arbeidsmetode nødvendiggjør en forandring i de tidligere fastsatte akkordsatser, skal forhandles herom mellem organisasjonene og saken eventuelt henvises til Arbeidsretten» (s. 32-33).

Arbeiderne hadde gjort gjeldende at den ustrippede tobakken var vanskeligere og mer arbeidskrevende å arbeide med. Da var arbeidsgiveren ikke berettiget til å gjennomføre en ensidig endring. Arbeidsretten uttalte at:

«Når arbeiderne under påberop herav vegret seg for å arbeide med den ustrippede tobakk, kunde bedriften ikke være berettiget til ensidig å pålegge arbeiderne å fortsette arbeidet, men måtte treffe foranstaltninger til å få forholdet klargjort på den i overenskomstens § 7 a foreskrevne måte» (s. 33).

Arbeiderne var ikke forpliktet til å fortsette sitt arbeid så lenge arbeidsgiver ikke hadde tatt skritt for å få fastsatt nye akkordbestemmelser i samsvar med tariffavtalens bestemmelser om dette:

«Retten kan imidlertid ikke finne, at arbeiderne under denne situasjon kunde være tarifforpliktet til å fortsette arbeidet efter den nye arbeidsmetode i påvente av at der engang i fremtiden blev innledet forhandlinger efter overenskomstens § 7 a. For at en sådan plikt for arbeiderne skulde antas, måtte det ialfall kreves at der var truffet skritt overensstemmende med nevnte § 7 a» (s. 33-34).

I dette tilfellet var det altså arbeidsgiversiden som ville gjennomføre en endring i det bestående forhold. Arbeidstakerne forlot bedriften uten å overholde sine oppsigelsesfrister da arbeidsgiver påla dem det nye arbeidet. Fra arbeidsgiversiden ble det anført at dette var en fredspliktkrenkelse, en arbeidsnedleggelse (streik). Det førte ikke frem. Arbeidsretten uttalte at når arbeiderne i den aktuelle situasjonen ikke var tariffoppliktet til å utføre arbeidet, og bedriften ikke hadde funnet annet arbeid til dem etter den bestående situasjon, måtte de være berettiget til å slutte (s. 34-35). Også bedriften ble frifunnet for fredspliktbrydd; den hadde ikke tilsiktet å øve tariffstridig press for å få gjennomført den nye arbeidsmetoden (s. 34) trolig fordi den ikke hadde annen tobakk å tilby arbeidstakerne.

Det spesielle ved dommen, sammenlignet med de dommene gjennomgått under punkt 3.2, er at det som objektivt sett kunne være et arbeidskampmiddel – det at arbeidstakerne i fellesskap forlot bedriften og nektet å jobbe etter den nye tobakk – *ikke* ble bedømt som fredspliktbrydd. Å gjennomføre eget standpunkt i den tro at dette var i overensstemmelse med tariffavtalens prosessuelle bestemmelser utgjorde ikke et fredspliktbrydd, i motsetning til lignende saker gjennomgått under punkt 3.2. Begrunnelsen ligger i at arbeidstakersiden hadde rett til å handle som de gjorde fordi arbeidsgiver ikke hadde rett til å pålegge dem det nye arbeidet så lenge avtalte saksbehandlingsregler om tvisteløsning ikke var overholdt. Arbeidstakersiden fikk her en gjennomføringsrett og arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt i medhold av tariffavtalens saksbehandlingsregler.

Arbeidstakersiden ble imidlertid også frikjent for fredspliktbrydd i situasjoner hvor det ikke forelå prosessuell regulering av mellomperioden. I ARD 1928 s. 4 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidstakersiden pliktet å stille med seks og ikke fem arbeidere til lossearbeid. At fagforeningen nektet å stille med den sjette mannen ble av arbeidsgiversiden anført som tariffstridig med følgende begrunnelse:

«Saksøkerne har gjort gjeldende at de saksøkte i ethvert fall har handlet tariffstridig ved å nekte å utsette den 6te mann. Selv om de mente å ha rett, hadde de ikke rett til å ta saken i sin egen hånd, men skulde ha forelagt den for Arbeidsretten» (s. 7).

Gjengivelsen av arbeidsgivers anførsel gir en god illustrasjon av resignasjonsplikten innhold: at selv om man mener å ha rett, må man vente med å gjennomføre i samsvar med eget standpunkt. Til denne anførselen uttalte retten:

«De saksøkte har ikke grepet til kamp for å tvinge sin mening igjennom. Nogen arbeidsstans foreligger ikke. Partene stod med hver sin mening om den rette forståelse av tariffavtalen, og saksøkerne hadde intet rettskrav på at deres opfatning skulde følges til tvisten kunde bli løst ved søksmål» (s. 7).

Arbeidstakersiden ble frikjent for tariffbrudd. Arbeidsretten henviste ikke direkte til fredsplikten når det gjelder dette, men det synes å fremgå av sammenhengen i dommen at det var fredsplikten retten anvendte da de frikjente arbeidstakersiden for fredspliktkrenkelse. Den henviste nemlig til at arbeidstakersiden ikke hadde «grepet til kamp» ved å gjennomføre eget standpunkt om at de ikke var forpliktet til å sette ut en sjettemann til arbeidslaget.

Det sentrale poenget er at arbeidstakersiden *ikke* ble ansett å ha en plikt til å innrette seg etter arbeidsgivers standpunkt i mellomperioden. Som sitatet viser, la Arbeidsretten til grunn at det ikke forelå noen streik (arbeidsstans) eller annen «kamp» fra arbeidstakerne, selv om de gjennomførte eget standpunkt om at de ikke var forpliktet til å ikke utsette en sjettemann etter tariffavtalen. Arbeidsrettens uttalelse i sitatet ovenfor gir uttrykk for at retten synes å vektlegge at det forelå en rettstvist mellom partene om den rette forståelse av tariffavtalen og at arbeidsgiver ikke hadde noen fortrinnsrett til å gjennomføre eget standpunkt. Arbeidsgiver anførte at deres standpunkt om utsetting av seks mann hadde vært praktisert tidligere i lignende situasjoner (s. 6). Denne anførselen syntes ikke å ha hatt betydning for Arbeidsretten, den ble ikke problematisert i relasjon til spørsmålet om tariffbrudd. Arbeidstakersidens nektelse av å sette ut en sjettemann var ikke fredspliktkrenkende fordi det forelå en rettstvist og at arbeidstakersiden da ikke hadde en resignasjonsplikt. Arbeidsgiver pålegges som en konsekvens av at arbeidstakersiden her kan rettmessig gjennomføre eget standpunkt, en resignasjonsplikt. Dette gjøres uten at det ligger noe i dommen som kan indikere at arbeidsgiver ville bryte fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i en sådant tvistesituasjon.

Heller ikke i ARD 1928 s. 11 måtte arbeidstakersiden resignere etter fredsplikten. Her var spørsmålet hvorvidt arbeidstakerne handlet tariffstridig ved å holde fast ved sine gamle spisepauser som arbeidsgiver mente var blitt endret av en ny tariffavtale (voldgiftsdom). Arbeidstakernes opptreden var ikke tariffstridig fordi:

«...så lenge det ikke var rettslig fastslått om arbeiderne hadde rett i sin opfatning av hvilke deres rettigheter var etter arbeidsreglement og voldgiftsdom, kan det ikke anses som sabotasje at de holdt fast ved sine tidligere spisepauser og ved den arbeidsfordeling som den mente voldgiftsretten hadde bestemt. At de under arbeidets gang skulde ha nedsatt selve arbeidstempoet, kan ikke anses godtgjort» (s. 13).

At arbeidstakerne holdt fast ved sine gamle pauser, ble ikke bedømt som tariffbrudd (slik arbeidsgiversiden hadde påstått). Med henvisningen til at det ikke forelå noen «sabotasje» er det nærliggende å anta at Arbeidsretten vurderte det slik at det ikke var tale om noen arbeidskamp. Forholdet var da at partene sto mot hverandre med hver sin oppfatning av tariffavtalen. Ettersom arbeidstakerne her holdt fast på etablert praksis var dette heller ikke arbeidskamp – etablert praksis synes her å være det avgjørende for at arbeidstakersiden ikke ble ansett for å ha krenket fredsplikten. Arbeidsgivers styringsrett var, i motsetning til dommer gjennomgått i punkt 3.3, derfor ikke av betydning for hvordan Arbeidsretten praktiserte fredsplikten i forhold til arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt – arbeidsgiver måtte finne seg i at arbeidstakerne her holdt fast på og gjennomførte sitt standpunkt i rettstvisten.

I en tredje dom, i ARD 1928 s. 86, ble også arbeidstakerorganisasjonen frifunnet for fredspliktbrudd der den fulgte sitt syn i en tvist om hvor lang oppsigelsesfrist en tariffavtale hadde. Spørsmålet var om forbundets plassoppsigelse før Arbeidsretten hadde avklart hvem som hadde rett i den underliggende rettstvisten, var tariffstridig. Arbeidsretten uttalte til dette:

« Hensikten med en oppsigelse av plassene har ikke vært å søke *fremtvunget* en løsning av en tariff-fortolkningsstvist. Jfr. Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1.



Forbundet gikk til sin opsigelse av plassene ut fra den oppfatning at det ved opsigelsen av voldgiftsdommen hadde bragt tariffforholdet til ophør. Var den annen tariffpart ikke enig i denne oppfatning, kunde man gjennom søksmål for Arbeidsretten få tvisten løst. Men om således Arbeidsgiverforeningen og bedriften hadde en annen oppfatning av opsigelsesspørsmålet enn forbundet, kunde ikke det skape nogen tariffplikt for forbundet til å anse tariffforholdet for bestående, til man fra den annen side hadde fått Arbeidsrettens dom for hvorvidt gyldig opsigelse forelå. Noget tariffbrudd har derfor forbundet ikke gjort sig skyldig i ved å gå til opsigelse av plassene uten å vente på utfallet av et eventuelt søksmål fra den annen part om gyldigheten av opsigelsen av voldgiftsdommen» (s. 89, dissens 4-3).

Dommen er interessant fordi Arbeidsretten (flertallet) så uttrykkelig bygger på at det *subjektive* vilkåret for et fredspliktbrudd ikke forelå. Arbeidsretten gir ikke noen annen begrunnelse for dette enn at forbundet hadde handlet i samsvar med sin egen oppfatning av rettstvistespørsmålet. Man kunne muligens forvente at retten ville gitt en mer inngående begrunnelse av et slikt standpunkt, fordi den i tilfeller gjennomgått under punkt 3.2.1 synes å legge til grunn at en hensikt om å følge eget standpunkt i rettstvisten ikke innebærer at man kan frikjennes for fredspliktbrudd.

I stedet nøyde den seg med å konstatere at arbeidsgiversidens motsatte syn ikke medførte noen tariffplikt for forbundet til å innrette seg etter dette inntil rettstvisten var løst. Antakelig spiller det inn at det i dette tilfellet var arbeidsgiversiden som stod for en endring, om man kan kalle det å legge til grunn en ny oppsigelsesfrist til grunn enn tidligere anvendt i tariffforholdet. Forholdet var at partenets tariffavtale fra 1927 hadde en uttrykkelig bestemmelse om en måneds oppsigelsesfrist. Tariffavtalen fra 1928 ble fastsatt ved voldgift. Voldgiftsdommen hadde ikke noen bestemmelser om oppsigelsesfrist. Forbundet mente at den tidligere tariffavtalens en måneds frist måtte gjelde; arbeidsgiversiden mente at oppsigelsesfristen nå måtte være tre måneder i henhold til atvl. § 3 nr. 2. Arbeidsgiversiden mente med andre ord at den nye tariffavtalen medførte en endring på dette punktet og arbeidstakersiden ble følgelig ansett å ikke bryte fredsplikten. En faktor som skiller saken fra dommene i punkt 3.2.1, er at den underliggende rettstvist gjaldt spørsmål knyttet til tariffforholdet og ikke

ustrekningen av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. Dette ble imidlertid ikke trukket frem av Arbeidsretten i begrunnelsen.

I ARD 1936 s. 67 gjaldt hovedtvisten hvorvidt arbeidsgiver kunne bestemme hvor mange skift arbeidsdagen skulle være delt inn i. Et spørsmål var om arbeidstakerorganisasjonen hadde handlet tariffstridig ved å bestemme at arbeidstakerne ikke kunne arbeide etter den skiftplanen arbeidsgiver påla de. Til dette spørsmålet uttalte retten:

«De to saksøkte organisasjoner mente at deres medlemmer ikke hadde noen tariffplikt til å gå i gang med arbeidet i renseriet før det var avgjort ved voldgift om de skulde arbeide på ett eller to skift. Det var således en tariffvist mellom partene om arbeidernes plikt til å begynne. Og så lenge denne tvist ikke var løst, kan ikke arbeiderne sies å ha gjort sig skyldig i tariffstridig arbeidsstans» (s. 70).

Rettens synspunkt var følgelig at nektelsen av å arbeide på de endrede skiftrutinene til arbeidsgiver ikke var tariffstridig. Retten anvendte fredsplikten som når det gjaldt spørsmålet om tariffstridighet, fordi Arbeidsretten frikjente arbeidstakerne for «tariffstridig arbeidsstans». Arbeidsstans er en handling som regnes som en del av arbeidskampbegrepet som fredsplikten oppstiller forbud mot. Retten la avgjørende vekt på at det forelå en tariffvist. Å gjennomføre eget standpunkt i en rettstvist tvisten var følgelig ikke et fredspliktbrudd her.

Retten fremhevet dessuten også at rettstvisten gjaldt om en ny drift skulle settes i gang. Bedriften hadde nemlig vært under ombygging for en periode, og det var da arbeidstakerne skulle begynne igjen at tvisten oppstod. Dette kan innebære retten har vektlagt endringen i vurderingen. Det interessante i denne saken er imidlertid at både arbeidsgiver og arbeidstaker stod for det endrende standpunkt i rettstvisten og at partene da måtte godta at arbeidstakersiden nektet å gå med på den nye driften frem til tvisten var løst.

Overnevnte tendens om at arbeidstakersiden kunne bli frikjent for fredspliktbrudd når de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten fremgår for eksempel også av:

ARD 1920-21 s. 29, 1922 s. 207, 1928 s.4, 11, 41, 86, 1936 s. 67, 1956-57 s. 106 (forutsetningsvis), 253 (forutsetningsvis), 1961 s. 90 (forutsetningsvis), 1964 s. 110 (forutsetningsvis).

### 3.3.2 Arbeidsgiversiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten

Det finnes få tilfeller hvor Arbeidsretten i det hele tatt tok stilling til om arbeidsgiversiden kunne dømmes for fredspliktbrudd ved å gjennomføre tiltaket og således hadde resignasjonsplikt. I punkt 3.2 ble det vist at de i all hovedsak fikk de gjennomføringsrett fordi arbeidstakersiden måtte resignere etter fredsplikten eller så fikk de resignasjonsplikt i henhold til tariffavtalebestemmelser. Det finnes imidlertid også enkeltteksempler i rettspraksis på at også arbeidsgivers gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten kunne være i strid med fredsplikten. Disse tilfellene vil bli gjennomgått i det følgende.

I ARD 1916-17 s. 104 ga retten uttrykk for at også arbeidsgiver *kunne* dømmes for fredspliktbrudd ved ikke å resignere. Saken gjaldt innføring av legitimasjonskontroll ved inngangen til en fabrikk. Arbeidstakerne nektet å vise frem sine legitimasjonskort og ble deretter nektet av arbeidsgiverne å komme inn på fabrikkområdet. Arbeidsgiver handlet slik sett i samsvar med sitt standpunkt i rettstvisten – de realiserte kontrollordningen ved å holde utenfor de arbeidstakerne som nektet å delta i kontrollen. Retten konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde opptrådt tariffstridig, men uttalte i den forbindelse:

«Men arbeidsretten kan ikke finde at der, retslig set, med hjemmel i lov eller tariffavtale, er noget at lægge bedriften til last. Hadde Arbeidsmandsforbundet eller dets afdeling paa Rjukan som kontraktsparter efter tariffavtalen protestert mot den nye ordning som tariffstridig, skulde tvisten været søkt løst paa den i tariffavtalen eller arbeidstvistloven foreskrevne maate, før bedriften hadde kunnet gennemføre den nye ordning. Men fra forbundet eller dets afdeling var der ikke kommet nogen protest, og med disse organisationer var der saaledes ingen tvist. Og da de ikke hadde optraadt og protestert mot kontrolordningen av november 1916, hadde bedriften neppe grund til at tro at de vilde reise nogen

tariftvist om den nye ordning, som av fabriken var ment som en lettelse» (s. 108).

Selv om ikke arbeidsgiver hadde noen plikt til å vente med å gjennomføre kontrolltiltaket i den aktuelle situasjon hvor bare *arbeidstakerne* protesterte, fremgår det av sitatet i dommen ovenfor at bedriften hadde hatt en plikt til å vente med å innføre tiltaket før det kunne innføres dersom *fagforeningen* hadde protestert. Arbeidsgiver ville følgelig under slike omstendigheter hatt en resignasjonsplikt. Grunnlaget for en slik resignasjonsplikt er ikke helt klar jfr. henvisningen til den «i tariffavtalen eller arbeidstvistlovens foreskrevne maate». Arbeidsretten må trolig her mene fredsplikten som jo både har grunnlag i Arbeidstvistloven og tariffavtalen, jfr. punkt 2.3. At dette var det aktuelle grunnlaget fremgår dessuten av arbeidstakersidens anførsler for at arbeidsgivers handling var tariffstridig, nemlig at det forelå «ulovlig arbeidsstengning» (s. 106) og dermed atferd i strid med «arbeidstvistlovens 6,1 som tariffavtalen» (s. 106).

Det kan synes som om retten la vekt på at arbeidsgiversiden innførte en nyordning, altså at dersom kontrolltiltaket hadde vært omstridt hadde det vært galt å innføre en nyetablering i strid med hva den annen part mente. Denne resignasjonsplikten er imidlertid ikke særlig klar, fordi fagforeningen jo faktisk ikke protesterte og det var følgelig faktisk ikke noe galt av arbeidsgiver å innføre ordningen.

I ARD 1920-21 s. 306 gjaldt den underliggende tvisten hvorvidt en viss type arbeid var «nødsarbeid» eller ikke. Dersom arbeidet ble regnet som «nødsarbeid», hadde arbeidsgiver (kommunen) rett til å nedsette lønnen til arbeidstakerne. Et spørsmål for retten var blant annet hvorvidt kommunen handlet tariffstridig ved å sette ned lønnen allerede fra tvist oppstod og før tvisten var forelagt Arbeidsretten. Retten kom til at dette var tariffstridig, og uttalte i den forbindelse:

«Men om enn således kommunen ikke kan anses forpliktet til å betale tariffmessig lønn for det heromhandlede arbeid, har kommunen ved sin fremgangsmåte overfor de to organiserte arbeidere handlet i strid med tariffavtalen og dens forutsetninger. Kommunen hadde visstnok sagt arbeiderne op på lovlig måte, og ingen av dem hadde derfor i kraft av individuelle

arbeidskontrakter krav på å fortsette med den gamle daglønn. Men når Arbeidsmandsforeningen hadde reist protest mot lønnsnedsettelsen som tariffstridig, og når kommunen til da hadde utbetalt den tariffhjemlede lønn, skulde den gjennom forhandling og i tilfelle rettsavgjørelse ha søkt avgjort om den hadde tariffmessig adgang til å foreta direkte lønnsnedslag» (s. 311).

Rettens synspunkt var følgelig at det var tariffstridig av arbeidsgiver å sette ned lønnen før rettmessigheten av lønnsnedsettelsen var løst enten gjennom forhandling eller rettslig tvisteløsning. Begrunnelsen for dette søkes i «tariffavtalen og dens forutsetninger» (s. 311), og retten nevner ikke eksplisitt fredsplikten. Det fremgår imidlertid ingenting i dommen om at det forelå en tariffregulert resignasjonsplikt. Den underliggende rettstvisten ble tvert imot løst i favør av arbeidsgiver, og dette tilsier at det er fredsplikten Arbeidsretten tar i bruk. At det er handlingen i etterkant av rettstvisten oppstår, som er tariffstridig, bekreftes ved at Arbeidsretten henviser til at motparten hadde protestert. At arbeidsgiver allikevel gjennomfører eget standpunkt kan peke hen på at både det objektive og subjektive vilkåret er oppfylt – arbeidsgiver vet at rettmessigheten er bestridt, allikevel presser de gjennom endring av lønna. At arbeidsgiver med hensikt utførte en endring av den bestående situasjon synes derfor å være avgjørende for hvorfor det forelå en fredspliktkrenkelse. Prinsippet om at arbeidsgiver burde ha gått til forhandling og rettsavgjørelse peker dessuten hen på hva nettopp fredsplikten omhandler.

At også arbeidsgivers gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten utgjør en fredspliktkrenkelse følges dessuten opp av ARD 1920-21 s. 288.

### 3.4 Sammenfatning av resignasjonsplikt i tidsperioden 1916 til 1969

#### 3.4.1 Problemstilling

Gjennomgangen av tendenser i rettspraksis i tidsperioden 1916 til 1969 har vist at arbeidstakersiden i all hovedsak måtte resignere og at arbeidsgiversiden som en konsekvens av dette fikk en gjennomføringsrett. Denne hovedtendensen fremgår av dommer hvor arbeidstakersiden ble dømt for fredspliktkrenkelse ved å ikke resignere. Gjennomgangen av rettspraksis har imidlertid også vist at det finnes unntak fra hovedtendensen. I disse sakene fikk arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt og arbeidstakersiden en gjennomføringsrett også etter fredsplikten, fordi arbeidstakersiden enten ble frikjent for fredspliktskrenkelse eller at arbeidsgiversiden ble dømt for fredspliktkrenkelse. At Arbeidsretten i det som tilsynelatende er situasjoner med de samme faktiske omstendigheter – rettstvist mellom tariffbundne parter og medlemmer – kom til to tilsynelatende motstridende utfall må vurderes nærmere.

For å forstå om og i hvilken grad arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden måtte resignere er det nødvendig ikke å bare se på enkelte dommers begrunnelse som ovenfor, men på forklaringer som kjennetegner domsmaterialet under ett. Spørsmålene i det følgende er *hvorfor* retten i noen tilfeller fant at fredsplikten førte til at arbeidstakersiden måtte resignere og *hvorfor* de i andre tilfeller fant at fredsplikten førte til at arbeidsgiversiden måtte resignere. Jeg vil besvare denne problemstillingen gjennom å gå gjennom det jeg mener i all hovedsak forklarer disse tendensene til resignasjonsplikt (3.4.1-3.4.7), før jeg avslutningsvis oppsummerer disse forklaringene (3.4.8) og konkluderer med i hvilken grad partene ble pålagt en resignasjonsplikt i perioden.

Denne drøftelsen av ulike forklaringer er ikke ment å være uttømmende, men er ment å gjøre et forsøk på å belyse noen av årsakene til hvorfor arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden fikk resignasjonsplikt etter fredsplikten.

#### 3.4.2 Endring av den bestående ordning

En påstand innledningsvis var at fredsplikten i rettstvister særlig kunne tenkes å ramme den part som gjennomførte en endring av den bestående situasjon til tross for protest fra

motparten om tiltakets tariffmessighet, jfr. punkt 2.3. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt et standpunkt om endring av den bestående situasjon kan bidra til å forklare hvem som ilegges resignasjonsplikt etter fredsplikten.

Av de dommene der man kan utlede en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, jfr. punkt 3.2, får vi følgende fordeling:

Tilfeller hvor arbeidstakersiden stod for en endring av den bestående situasjon: ARD 1916-17 s. 52, s. 155, s. 164, 1918-19 s. 64, 1920-21 s. 64, 1923 s. 34, 1932 s. 26, s. 30, s. 34, 1934 s. 132, 1935 s. 147, 1938 s. 72, 1939 s. 177, 1950 s. 61, 1951 s. 117, 1956-57 s. 185, 1956-57 s. 185, 226, 1961 s. 90.

Tilfeller hvor arbeidsgiver ønsket endring av den bestående situasjon: ARD 1918-19 s. 71, 1929 s. 1, 1932 s. 131, 1933 s. 29, s. 127, 1936 s. 49, 1945-48 s. 28, 1952 s. 110, 1953 s. 6, 1956-57 s. 5, 97, 106, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1968 s. 44.

Tilfeller hvor begge stod for det endrende standpunkt: 1955 s. 99.

Oversikten viser at både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden stod for det endrende standpunkt i de tilfeller hvor arbeidstakersiden ble pålagt resignasjonsplikt, det vil si en plikt til å avstå fra eget standpunkt i en mellomperiode. Et slikt funn kan indikere at Arbeidsretten ikke tillar dette vekt, fordi den uansett fant at arbeidstakersiden måtte resignere.

Ser vi nærmere på rettens resonnement i de enkelte saker er det heller ingen saker hvor endring av det eksisterende eksplisitt tillegges *avgjørende* betydning, jfr. drøftelsene av ulike dommer i punkt 3.2.

Enkelte saker gir imidlertid uttrykk for at retten til en viss grad vektla at det skjedde en endring i bedømmelsen av om det forelå en fredspliktkrenkelse. I ARD 1916-17 s. 52 fremhevet Arbeidsretten at arbeidstakersiden opponerte mot en etablert avtale om arbeidsordningen i bedriften: «Vilde den ikke godkjende den arbeidsordning som bedriften og arbeiderne var blitt enige om, skulde den ha søkt tvisten løst ved forhandling og voldgift» (s. 57), jfr. nærmere om rettens begrunnelse i punkt 3.2.1. Det er imidlertid ikke grunnlag for å slutte fra denne uttalelsen at fagforening ikke ville fått

resignasjonsplikt etter fredsplikten dersom de opponerte mot en endring som ikke hadde blitt gjennomført gjennom enighet mellom arbeiderne og arbeidsgiver. Men ser vi isolert på denne uttalelsen kan endring være en del av forklaringen for hvorfor arbeidstakersiden skulle ha resignert i dette tilfellet.

På den annen side har gjennomgangen også vist enkeltsaker hvor arbeidstakersiden måtte resignere på tross av at de ønsket å bevare den bestående situasjon. For eksempel i ARD 1959 s. 1 ble arbeidstakersiden dømt for fredspliktkrenkelse ved å nekte å bli med på endringspålegg fra arbeidsgiver om å stemple i arbeidsklær, jfr. punkt 3.3.1. Arbeidstakersiden hadde følgelig plikt til å avstå fra å gjennomføre den bestående situasjon og pliktet å følge arbeidsgivers standpunkt frem til tvisten var løst i retten. Disse enkeltsakene viser at det generelt ikke kan sluttet at det *alltid* forelå en resignasjonsplikt for den part som stod for en endring av den bestående situasjon. Endring i det bestående kan derfor ikke forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak måtte resignere.

Av de sakene hvor arbeidsgiver ble pålagt resignasjonsplikt, jfr. rettspraksis gjennomgått i punkt 3.3, foreligger det imidlertid en overvekt av saker hvor arbeidsgiversiden ønsket en endring av den bestående situasjon:

Arbeidstaker ønsket endring: ARD 1928 s. 4.

Arbeidsgiver ønsket endring: ARD 1916-17 s. 104, 1920-21 s. 29, s. 288, s. 306, 1922 s. 26, s. 207, 1923 s. 34, 1928 s. 11, s. 41, s. 86.

Begge ønsket endring: ARD 1936 s. 67.

At arbeidsgiversiden unntaksvis måtte resignere fordi de ønsket å gjennomføre en endring av den bestående situasjon til protest fra arbeidstakersiden støttes opp ved enkeltuttalelser i Arbeidsrettens praksis. Allerede i ARD 1916-17 s. 104 bar Arbeidsrettens uttalelser preg å vektlegge hvem som stod for en nyordning i arbeidsforholdet. Her vektla Arbeidsretten at hadde arbeidstakersiden formelt protestert gjennom sine organisasjoner, burde det kreves at arbeidsgiversiden ventet, jfr. punkt 3.3.2. Et klarere eksempel finnes i ARD 1928 s. 11 hvor retten uttalte at



arbeidstakersiden: «...holdt fast ved sine tidligere spisepauser og ved den arbeidsfordeling som de mente voldgiftsretten hadde bestemt» (s. 13), jfr. punkt 3.3.1. Å holde fast ved hvordan tvistetemaet hadde vært praktisert ble her ikke sett på som en fredspliktkrenkelse – arbeidsgiver måtte derfor tåle at arbeidstakerne gjennomførte sitt standpunkt i rettstvisten. Fra denne dommen kan det følgelig sluttet at endring av det bestående kunne frikjenne arbeidstakersiden for resignasjonsplikt etter fredsplikten.

På den annen side viser oversikten at arbeidsgivers resignasjonsplikt ikke alltid avhang av om de stod for det endrende standpunkt i rettstvisten. I ARD 1928 s. 4 synes retten ikke å bry seg om arbeidsgivers anførsel om at det til alle tider hadde vært utsatt en arbeidsgjeng på 6 stykker i samsvar med deres standpunkt i rettstvisten, jfr. punkt 3.3.2. Arbeidsretten realitetsbehandlet ikke denne anførselen og det kan ikke med sikkerhet sies at Arbeidsretten vektla det ved vurderingen av om det forelå en fredspliktkrenkelse eller ikke. At Arbeidsretten ikke tok opp denne anførselen kan imidlertid tale for at den fant den ikke å ha noen betydning i vurderingen av om arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. Dette kan igjen tilsi at det heller ikke er grunnlag for å forklare arbeidsgivers resignasjonsplikt kun gjennom at de stod for en endring av den bestående situasjon, men at dette delvis kan forklare unntakstendensen.

Hovedtendensen er følgelig at endring ikke tillegges betydning. Det er imidlertid grunnlag for å slutte at hvem som stod for en endring *unntaksvis* ble vektlagt (men ikke nødvendigvis avgjørende) i situasjoner der *arbeidstakersiden* holdt fast ved den etablerte situasjon.

I tilknytning til hvem som inntok et standpunkt om å endre den bestående situasjon, kan det dessuten tenkes at *graden* av endring kan ha hatt betydning for resignasjonsplikten når det gjelder de tilfellene hvor man kunne gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten. For eksempel ved innføring av endringer som hadde stor betydning for arbeidstakersiden eller som var irreversible i ettertid.

Jeg har ikke funnet tilfeller i praksis hvor retten la direkte vekt på type endring.

En type endring som kan karakteriseres som relativt betydningsfull er der en av partene påstod at tariffavtalen var falt bort. I alle tilfeller hvor arbeidstakersiden hevdet at tariffavtalen var falt bort kan det synes som om arbeidstakersiden fikk en absolutt resignasjonsplikt fordi de uansett ble dømt for fredspliktbrydd for sine handlinger i mellomperioden:

Eksempler på at arbeidstakersiden må resignere i rettstvister om tariffavtalen hadde falt bort: ARD 1916-17 s. 155, s. 164, 1918-19 s. 2, 64, 1920-21-189.

I disse sakene dømte retten det å gjennomføre et standpunkt om at tariffavtalen var falt bort, som fredspliktbrydd. Hensynet til å opprettholde den etablerte tilstand vil gjøre seg særlig sterkt gjeldende her, fordi tariffavtalen jo nettopp regulerer forhold av stor betydning for arbeidsforholdene. Dersom man ikke har alternativ regulering å falle tilbake på vil dette skape vanskeligheter i forholdet mellom partene, som igjen kan gå utover utførelsen av arbeidet. Dette forsterkes ved at det ikke finnes noen eksempler i rettspraksis på at arbeidstakersiden ble frikjent for fredspliktbrydd da de ikke resignerte i en sådan rettstvist – å gjennomføre en slik endring i det bestående var et fredspliktbrydd.

Det kan dessuten reises spørsmål ved om resignasjonsplikt etter fredsplikten også ville ha blitt pålagt arbeidsgiversiden dersom de hadde forfektet at tariffavtalen var falt bort.<sup>56</sup> Jeg har ikke funnet eksempler på at også arbeidsgiversiden måtte resignere i slike tilfeller, men på grunnlag av reelle hensyn – bortfall av tariffavtale har store konsekvenser for partene og fører til at selve fundamentet i reguleringen mellom partene har falt bort, antar jeg at Arbeidsretten også i slike tilfeller måtte arbeidsgiversiden resignere for å unngå å bryte fredsplikten slik de dømte arbeidstakersiden. Slik argumenterer også Henriksen:

---

<sup>56</sup> Slik også Henriksen 1956 s. 82.

«Hvis tariffparten mener at tariffavtalen kan *heves* f.eks. på grunn av vesentlig mislighold fra den annen parts side eller på grunn av bristende forutsetninger, kan tariffparten ikke følge sin oppfatning hvis den bestrides av motparten.»<sup>57</sup>

Kort oppsummert er det grunnlag for å hevde at Arbeidsretten *unntaksvis* i en del situasjoner vektla hvorvidt arbeidstakersiden krevde og holdt fast på den bestående situasjon. Endring i den bestående situasjon kan derfor delvis forklare hvorfor arbeidstakersiden ikke *alltid* ble pålagt resignasjonsplikt. Det er imidlertid ikke grunnlag for å forklare hovedtendensen i praksis om at arbeidstakersiden måtte resignere ved at de forfeftet en endring av den bestående situasjon. Som hovedtendens måtte arbeidstakersiden uansett resignere uavhengig av om de stod for det endrende standpunkt eller det bevarende standpunkt i rettstvisten.

### 3.4.3 Arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å endre

En annen påstand innledningsvis<sup>58</sup> var at arbeidstakersiden må resignere i mellomperioden fordi arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse påvirker anvendelsen av fredsplikten til gunst for arbeidsgiveren. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt styringsretten, herunder arbeidsgivers posisjon, kan forklare hvorfor arbeidstakersiden i tidsrommet 1916 til 1969 som oftest fikk en resignasjonsplikt og arbeidsgiver bare unntaksvis fikk en resignasjonsplikt.

Av sakene hvor arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt etter fredsplikten omhandlet følgende saker en underliggende rettstvist om utstrekningen av arbeidsgivers styringsrett:

Tvist om arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse: ARD 1916-17 s. 52 (hvem skal arbeide hvor), 1918-19 s. 71 (oppsigelse), 1922 s. 82 (driftsstans), 1923 s. 34 (oppsigelse), 1932 s. 26 (overtidsarbeid), s. 30 (arbeidsgiver ønsker å delta i arbeidet), s. 131 (endring av lønn), 1933 s. 29<sup>59</sup> (Gjeninntakelse/ansettelse av to arbeidere), 1934 s. 132 (arbeidsområder), 1935 s. 147 (arbeidsområder), 1936 s. 49 (oppsigelse), 1938 s. 74 (krav om akkordbetaling), 1939 s. 177 (hvordan utføre av arbeidet), 1950 s. 61 (kontroll), 1951 s. 117 (kontroll), 1952 s. 110 (overtid),

---

<sup>57</sup> Henriksen 1956 s. 82.

<sup>58</sup> Se punkt 2.4.

1953 s. 6 (oppsigelse), 1945-48 s. 28 (endring av lønn), 1955 s. 99 (utførelse av arbeidet), 1956-57 s. 5, 106 (overtidsarbeid), s. 185 (utførelse av arbeid), s. 226 (ferie), 1958 s. 19 (kontroll), 1959 s. 1 (kontroll), 1961 s. 90 (kontroll).

Tvister som ikke omhandler arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse: ARD 1916-17 s. 164 (bortfall av tariffavtale), 1918-19 s. 64 (bortfall av tariffavtale), 1918-19 s. 64 (bortfall av tariffavtale), 1920-21 s. 64 (omfang av tariffavtale), 1955 s. 90 (rett til utdeling av vatter).

Oversikten viser at mange av rettstvistene hvor arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt dreide seg nettopp om arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. Det store antallet dommer indikerer i seg selv en sammenheng mellom arbeidsgivers styringsrett og en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten.

En slutning om at arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse spilte en rolle for hvordan Arbeidsretten praktiserte fredsplikten støttes dessuten opp av Arbeidsrettens begrunnelsen i enkelte dommer. ARD 1959 s. 1 er kanskje det klareste uttrykket for at arbeidsgivers styringsrett ga arbeidsgiver adgang til å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden, jfr. punkt 3.2.1 om Arbeidsrettens begrunnelse for arbeidstakersidens fredspliktkrenkelse. Her var det arbeidsgivers beslutning som begrunnet hvorfor arbeidstakersiden måtte resignere etter fredsplikten.

Begrunnelsen for en slik forskjellbehandling av arbeidsgiver og arbeidstakersiden må trolig ligge i arbeidsgivers kompetanse og posisjon å innføre endringer og ensidig foreta beslutning med virkning for arbeidsforholdene, og derfor vil en gjennomføring av slike pålegg sjeldnere regnes som en fredspliktskrenkelse enn når arbeidstakersiden gjennomfører endringsbeslutninger eller nekter å bøye seg for arbeidsgiversidens endringsbeslutninger.

På den annen side kan ikke arbeidsgivers styringsrett brukes til å forklare hvorfor arbeidsgiver i enkelte tilfeller fikk resignasjonsplikt. Dette fordi det også finnes saker hvor arbeidsgiversiden pålegges resignasjonsplikt i medhold av fredsplikten uavhengig av om det er snakk om styringsretten eller ikke, for eksempel hvor arbeidstakersiden hevder tariffavtalen har falt bort, jfr. om disse dommene i punkt 3.5.2. Som nevnt under

punkt 3.4.2 kan det her ha vært graden av endringer som kan forklare hvorfor arbeidstakersiden måtte resignere i disse sakene.

Av de sakene hvor arbeidstakersiden *ikke* måtte resignere får vi følgende fordeling:

Saker om styringsrettslig kompetanse: 1920-21 s. 29 (hva man skal arbeide med), s. 306 (endring av lønn) 1922 s. 207 (hva man skal arbeide med), 1928 s.4 (antall arbeidere), s. 11 (spisepauser), 1936 s. 67 (skiftordning),

Saker som ikke berører styringsretten: ARD 1922 s. 26 (tariffavtalens bestemmelser om lønn/betaling), 1928 s. 86 (oppsigelsesfrist).

Oversikten viser at arbeidsgiver faktisk ble pålagt resignasjonsplikt i situasjoner hvor de tilsynelatende kun utøvde atferd på styringsrettens område. Det er følgelig ikke grunnlag for å trekke en generell slutning ut av Arbeidsrettens praksis om at arbeidsgiversiden *alltid* har en gjennomføringsrett i mellomperioden i saker hvor de utøver kompetanse på styringsrettens område. I disse sakene var det trolig i enda større grad endringen i den etablerte situasjon som lå til grunn for Arbeidsrettens konklusjon, som drøftet under punkt 3.4.2.

På bakgrunn av den ovennevnte drøftelsen av rettspraksis i perioden kan arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse, herunder deres kompetanse til å binde arbeidstakerne ensidig, trolig i stor grad forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak fikk en resignasjonsplikt i perioden uavhengig av om de stod for en endring eller ikke.

#### 3.4.4 Arbeidstakersidens posisjon til å gjennomføre sitt standpunkt

I drøftelsene under punkt 3.4.2 og 3.4.3 ble det påpekt at arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse i all hovedsak måtte forklare hvorfor arbeidstakersiden som oftest ble pålagt å resignere, men at i enkelte tilfeller var det arbeidstakersidens standpunkt om å bevare den etablerte situasjon som måtte forklare hvorfor arbeidsgiversiden måtte resignere.

I sakene hvor arbeidstakersiden ble frikjent for fredspliktkrenkelse ved å ha gjennomført eget standpunkt om å holde fast på den bestående situasjon, hadde

arbeidstakersiden i alle disse sakene en faktisk kompetanse til å *nekte* å gjennomføre endringen som ble pålagt dem av arbeidsgiver. I disse sakene kjennetegnes endringen besluttet av arbeidsgiver ved å gripe inn i en praksis som krevde at arbeidstakersiden samarbeidet og rettet seg etter endringen, i motsetning til endringer som arbeidsgiver hadde selvstendig kompetanse til å utføre (som for eksempel lønnsendringer eller ansettelse av andre arbeidstakere):

ARD 1920-21 s. 29 (hva arbeidstakerne skulle arbeide med), 1922 s. 207, 1928 s. 4 (antall arbeidstakere på jobb), 1928 s. 11 (spisepauser), 1928 s. 86 (oppsigelsesfrist av tariffavtale ), 1936 s. 67 (arbeidsskift).

I for eksempel ARD 1928 s. 11 ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktkrenkelse ved å ha holdt fast på den etablerte praksis om spisepauser, og da kunne ikke arbeidsgiversiden endre pausene uten at arbeidstakersiden samarbeidet og rettet seg etter dette. Arbeidsgiversiden fikk en faktisk resignasjonsplikt.

På den annen side finnes det også saker hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten ved ikke å delta i gjennomføringen av arbeidsgivers endringsstandpunkt – for eksempel i ARD 1959 s. 1, se punkt 3.2.1, som konkluderte med arbeidstakersiden etter fredsplikten var forpliktet til å bøye seg arbeidsgiversidens krav om at arbeidstakerne måtte begynne å stemple i arbeidsklær. Her *kunne* jo arbeidstakersiden nekte å gjennomføre fordi det var snakk om en endring fra arbeidsgiver som avhang av samarbeid fra arbeidstakersiden, men dette ble ansett å krenke fredsplikten.

At arbeidsgiversiden utførte en endring av den etablerte praksis som krevde samarbeid fra arbeidstakersiden for å bli gjennomført, ble ikke åpenlyst tillagt vekt i de sakene hvor arbeidsgiversiden ble pålagt resignasjonsplikt. I disse sakene ble det kun vektlagt at det ble foretatt en endring. At arbeidstakersiden kunne gjennomføre endringen kan derfor trolig ikke i seg selv forklare den avgjørende forskjellen på hvorfor arbeidstakersiden i noen tilfeller måtte resignere og i andre tilfeller ikke måtte resignere.

Det er imidlertid interessant at de aller fleste av sakene hvor arbeidsgiver får en resignasjonsplikt dreide seg om situasjoner hvor arbeidstakersiden kunne gjennomføre

eget standpunkt. Fra dette kan man nemlig trekke at hovedtendensen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden på grunn av sin styringsrettslige kompetanse gjør seg *særlig* gjeldende i situasjoner hvor beslutningen ikke dreier seg om en praktisert ordning som arbeidstakersiden også måtte samarbeide om for å gjennomføre.

Det finnes imidlertid et unntak fra dette hvor arbeidsgiver ble dømt for å ha krenket fredsplikten i ARD 1920-21 s. 306. Her ble arbeidsgiversiden pålagt resignasjonsplikt i en situasjon hvor de i mellomperioden effektuerte en endring av nyansatte arbeidstakers lønn, jfr. punkt 3.4.4. Heller ikke i slike tilfeller kan det derfor *alltid* tenkes at arbeidsgiver får en gjennomføringsrett ved praktiseringen av fredsplikten.

Bortsett fra dette ene unntaket finnes det ingen indikasjon i rettspraksis på at arbeidstakersiden i enkelte tilfeller fikk rett til å *kreve* den etablerte rettstilstand lagt til grunn i mellomperioden. Tvert imot – rettspraksis i slike situasjoner gir entydig grunnlag for at det å endre den etablerte situasjon ikke hadde noen betydning for arbeidsgivers gjennomføringsadgang, jfr. punkt 3.2.2 om ARD 1936 s. 49, 1945-48 s. 28 og 1956-57 s. 97.

For de sakene hvor arbeidstakersiden ikke kan gjennomføre eget standpunkt uten at arbeidsgiver ikke utfører endringen (for eksempel endring i lønn, oppsigelse av tillitsvalgte, virksomhetsoverdragelse, hente inn nye arbeidstakere) må det på dette grunnlag antas at arbeidstakersiden uansett måtte resignere og ikke kunne kreve at arbeidsgiversiden opprettholdt den bestående situasjon i mellomperioden.

For saker hvor arbeidstakersiden ikke kan gjøre annet enn å *kreve* at arbeidsgiversiden ikke gjennomfører sin beslutning er det derfor grunn til å tro at arbeidsgivers styringsrett og posisjon i arbeidsforholdet stort sett kan forklare hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak fikk resignasjonsplikt.

### 3.4.5 Løsningen av den underliggende rettstvisten

Arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse har ovenfor blitt drøftet som en mulig forklaring for hvorfor arbeidstakersiden i all hovedsak måtte resignere etter fredsplikten i mellomperioden. Arbeidsgivers faktiske styringsrettslige kompetanse

avhenger av at den ikke er begrenset av tariffavtalens bestemmelser, jfr. punkt 2.4. Hvorvidt Arbeidsretten la vekt på at arbeidsgiversiden faktisk fikk medhold i den underliggende rettstvisten når den i all hovedsak påla arbeidstakersiden å resignere må nærmere vurderes.

Av sakene hvor arbeidstakersiden ble ilagt resignasjonsplikt, jfr. punkt 3.2.1 og 3.2.2 er det en overvekt av saker hvor arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten:

Arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1932 s. 131, 1936 s. 49, 1956-57 s. 226.

Arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 52, 1918-19 s. 71, 1929 s. 1, 1932 s. 26, 30, 1933 s. 29, 1934 s. 132, 1939 s. 177, 1945-48 s. 28, 1950 s. 61, 1951 s. 117, 1952 s. 110, 1955 s. 99, 1956-57 s. 185, 1958 s. 19, 1959 s. 1, 1961 s. 90.

Det er imidlertid også en del tilfeller hvor retten kom til at arbeidstakersiden hadde resignasjonsplikt etter fredsplikten uten at den underliggende rettstvisten ble løst:

Arbeidsretten tok ikke stilling til den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 164, 1918-19 s. 64, 1920-21 s. 64, 1935 s. 147, 1953 s. 6.

At Arbeidsretten i disse sakene ikke tok stilling til den underliggende løsningen på rettstvisten kan i seg selv indikere at løsningen på den underliggende tvist ikke har hatt betydning for spørsmålet om resignasjon i mellomperioden. På den annen side utelukker ikke dette at løsningen på den underliggende rettstvisten spilte en rolle i de situasjoner hvor retten tok stilling til dette.

Arbeidsrettens uttalelser gir imidlertid uttrykk for at den underliggende rettstvisten ikke spilte noen rolle, da retten i enkelte dommer påpekte at arbeidstakersidens handlinger i mellomperioden uansett ville ha utgjort et tariffbrudd selv om de hadde fått medhold i den underliggende rettstvisten.<sup>60</sup> I 1955 s. 99 ble arbeidstakersiden funnet å ha handlet tariffstridig gjennom «kollektiv aksjon» (s. 108) for å ha gjennomført sitt standpunkt i

---

<sup>60</sup> Se for eksempel ARD 1955 s. 99, 1945-48 s. 28 (på s. 35), 1956-57 s. 185 (på s. 189).



rettstvisten om at de ikke var forpliktet til å arbeide på stillaser oppsatt av andre. I forbindelse med dette uttalte Arbeidsretten:

«Selv om de saksøkte hadde rett i motsøksmålet, ville arbeidsstansen være tariffstridig. Spørsmålet om arbeidernes rettigheter og plikter etter en tariffavtale skal avgjøres ved dom i Arbeidsretten, ikke ved arbeidsstans eller annen arbeidskamp» (s.108-109).

Motsøksmålet i dette tilfellet gjaldt nettopp rettmessigheten av arbeidsgivers beslutning om hvem som skulle sette opp stillaset, selv om de hadde fått medhold i deres påstand om at tariffavtalen begrenset deres plikt til å arbeide på disse stillasene (s. 105). Retten ville følgelig ha kommet til samme resultat om arbeidstakersiden fikk medhold i sin forståelse av tariffavtalen. Det kan følgelig slutes fra dommen at Arbeidsretten ikke vektla hvorvidt arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende tvist da de holdt fast på sitt standpunkt.

Rettens uttalelser i enkeltdommer sett i sammenheng med at arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt også i saker hvor de fikk medhold i den underliggende rettstvisten og der Arbeidsretten ikke vurderte dette spørsmålet, gjør at jeg heller mot at dette ikke kan forklare hovedtendensen til hvorfor arbeidstakersiden måtte resignere på områder der tvisten gjaldt utstrekningen av deres styringsrettslige kompetanse. Det må derfor antas at det er mer nærliggende å anta at det var det faktum at de har en generell styringsrettslig kompetanse som innebærer at de ensidig kan binde arbeidstakersiden på en rekke områder.

Også når det gjelder de sakene der utfallet ble at arbeidsgiversiden måtte resignere, jfr. punkt 3.2.1 og 3.2.2, er det situasjoner hvor både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten og der Arbeidsretten ikke tok stilling til rettstvisten:

Arbeidsgiversiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1916-17 s. 104, 1920-21 s. 306.

Arbeidstakersiden fikk medhold i den underliggende rettstvisten: ARD 1920-21 s. 29, 1922 s. 207, 1928 s. 4, s. 86.

Arbeidsretten tok ikke stilling til rettstvisten: ARD 1936 s. 67, 1928 s.11.

At arbeidsgiversiden fikk en resignasjonsplikt i saker som også kjennetegnes av at de fikk medhold i rettstvisten bekrefter at Arbeidsretten ikke synes å tillegge den underliggende rettstvisten betydning.

På bakgrunn av at retten i flere dommer overhodet ikke behandler den underliggende rettstvisten, sett i sammenheng med at Arbeidsretten eksplisitt uttrykker at dette ikke har hatt betydning for arbeidstakersidens fredspliktskrenkelse, kan det generelt slutes at utfallet i den underliggende tvist ikke hadde avgjørende betydning for at arbeidstakersiden stort sett fikk en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden unntaksvis fikk resignasjonsplikt. Det kan imidlertid ikke utelukkes at Arbeidsretten kan ha vært influert av hovedtvisten, og at arbeidsgiversiden også fikk medhold her, men dette synes mer å være et «psykologisk» argument når det gjelder arbeidstakersidens resignasjonsplikt etter fredsplikten.

#### 3.4.6 Avtalte saksbehandlingsregler ved uenighet

Utgangspunktet, som drøftet ovenfor, er at arbeidstakersiden fikk en resignasjonsplikt og arbeidsgiversiden en gjennomføringsrett etter fredsplikten uavhengig av hvem som fikk rett i den underliggende rettstvisten om rettmessigheten av endringer i den bestående ordning.

Som pekt på, i punkt 3.2.3, ble arbeidsgiversiden pålagt en resignasjonsplikt etter tariffavtalens saksbehandlingsregler ved tvist i perioden. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt utgangspunktet i slike situasjoner også var at arbeidstakersiden måtte resignere frem til rettstvisten var løst.

Fredsplikten innebærer nemlig et forbud mot arbeidskamp i situasjoner hvor det oppstår tvist mellom partene og frem til Arbeidsretten har løst dette. I utgangspunktet er det ikke nødvendigvis noen forskjell mellom en rettstvist om det foreligger materiell kompetanse for å gjennomføre endringen og en rettstvist om det foreligger prosessuell kompetanse for arbeidsgiversiden. Fredspliktbrudd kan jo inntre selv om partene har rett i den underliggende rettstvisten, jfr. punkt 3.4.5.

I ARD 1920-21 s. 29, se punkt 3.3.1, ga Arbeidsretten imidlertid uttrykk for en noe annen forståelse når tariffavtalen inneholder saksbehandlingsregler i tariffavtalen arbeidsgiver ikke følger. I dette tilfellet ble arbeidstakersiden frikjent for fredspliktbrudd i et tilfelle hvor tariffavtalen påla arbeidsgiversiden resignasjonsplikt, nettopp fordi arbeidsgiversiden hadde plikt til å vente med å innføre endringen frem til forhandlinger var gjennomført og ved fortsatt konflikt – frem til Voldgiftsretten hadde tatt stilling til spørsmålet. Arbeidsretten la avgjørende vekt på at arbeidstakersiden i en sådant rettslig tvist hadde rett til å motsette seg innføringen av endringen i medhold av tariffavtalens bestemmelser.

Rettens uttalelser kan tolkes dit hen at de mente at tariffavtalens bestemmelser gikk foran den tariffestede fredsplikten i dette tilfellet. En slik uttalelse kan forstås på en måte som at tariffavtalens bestemmelser avtaleregulerte det samme forhold som fredsplikten regulerer: nemlig i perioden fra tvist oppstår og frem til tvisteløsning (gjennom voldgiftsrett i tariffavtalen), og at arbeidstakersiden følgelig ikke krenket fredsplikten. Saksbehandlingsregler ved tvist kan i slike tilfeller tolkes som avtaleregulering av mellomperioden *ut over* den alminnelige fredsplikten.

Av dommene hvor arbeidstakersiden ble pålagt å resignere, jfr. punkt 3.2, fant heller ikke Arbeidsretten at arbeidsgiver skulle ha ventet med å pålegge en endring av den bestående situasjon på grunn av saksbehandlingsregler ved tvist i tariffavtalen. Ingen av disse sakene kan tas til inntekt for at fredsplikten løser rettmessigheten av partenes handlinger i mellomperioden uavhengig av løsningen på konflikten om forståelsen av tariffavtalens saksbehandlingsregler som jo nettopp også regulerer mellomperioden.

Jeg har ikke funnet andre dommer hvor arbeidstakersiden ble frikjent for å ha krenket fredsplikten der de gjennomførte eget standpunkt om å opprettholde den bestående situasjon der tariffavtalen inneholdt bestemmelser om saksbehandlingen ved tvisteløsning. Både i ARD 1929 s. 31, ARD 1937 s. 248 og ARD 1952 s. 10 ble imidlertid arbeidstakersidens atferd i mellomperioden kun behandlet etter den tariffavtaleregulerte bestemmelsen om tvisteløsning og ikke etter fredsplikten. Arbeidsgiver ble her i samtlige tilfeller nettopp funnet å ha en resignasjonsplikt etter tariffavtalebestemmelsene.

I ARD 1929 s. 31 gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt bedriften etter tariffavtalens bestemmelser ensidig hadde adgang til å endre arbeidstidsordningen i bedriften fra vanlig dagarbeid til en to - skiftordning. Arbeidstakersiden nektet å gå med på denne endringen, noe arbeidsgiver mente utgjorde et tariffbrudd. Arbeidsretten frifant arbeidstakersiden for tariffbrudd og uttalte i den forbindelse:

«Tariffavtalens § 3 gir uttrykk for den ordningen at arbeidstiden er et spørsmål som bedriftene i tariffperioden ikke ensidig råder over. Det er ikke bare lengden av den ukentlige og daglige arbeidstid, som er tariff-festet. Men det er også gjort til et tariffspørsmål hvordan den daglige arbeidstid skal være delt, - når den skal begynne og når den skal slutte» (s. 33).

Retten begrunnet frikjennelsen av arbeidstakersiden direkte i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstidsordningen som oppstilte midlertidige arbeidstid ved tvist mellom partene. Som en direkte konsekvens av tariffavtalen ble arbeidsgiversiden følgelig pålagt en resignasjonsplikt, og arbeidstakersiden hadde ikke handlet i strid med tariffavtalen.

Retten tolket rettmessigheten av arbeidstakersidens atferd direkte etter tariffavtalens bestemmelser om rettmessig arbeidstid. Det var følgelig tariffavtalens konkrete bestemmelser om rettmessigheten av å holde fast ved den etablerte situasjon, og ikke fredsplikten, som lå til grunn for at Arbeidsretten frifant arbeidstakersiden for å ha handlet tariffstridig. Arbeidsretten tok derfor ikke direkte stilling til om

arbeidstakersiden også måtte frikjennes for å ha krenket fredsplikten i et tilfelle hvor man fikk medhold i den underliggende rettstvisten.

Det at arbeidstakersidens gjennomføring av eget standpunkt kun ble vurdert i henhold til tariffavtalens prosessuelle bestemmelser, og ikke fredsplikten, kan indikere at partene og heller ikke Arbeidsretten så *behovet* for å bedømme forholdet etter fredsplikten når tariffavtalens bestemmelser syntes å gi uttrykk for en spesialregulering av hvordan partene pliktet å ordne forholdet mellom dem i en mellomperiode.

På bakgrunn av Arbeidsrettens klare votum i ARD 1920-21 s. 29 sett i sammenheng med at arbeidstakersiden ikke krenket fredsplikten der de opprettholdt den bestående situasjon i samsvar med tariffavtalens regler om tvisteløsning finner jeg at arbeidstakersiden trolig ikke hadde resignasjonsplikt etter fredsplikten i slike tilfeller hvor tariffavtalen regulerte de samme forhold – nemlig resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden og dermed en gjennomføringsrett for arbeidstakersiden.

#### 3.4.7 Formålet ved å gjennomføre eget standpunkt

Arbeidstakersiden ble i all hovedsak bedømt for fredspliktkrenkelse også der hensikten med tiltak i mellomperioden var å gjennomføre den antatt riktige forståelsen av tariffavtalen. Det fremgår imidlertid også av rettspraksis at Arbeidsretten<sup>61</sup> frikjente arbeidstakersiden for fredspliktkrenkelse der det kunne sannsynliggjøres at viktige formål som å verne om liv eller helse og hindre streikebryterarbeid lå til grunn for å ikke gjennomføre arbeidsgivers standpunkt.<sup>62</sup> I disse tilfellene måtte arbeidstakersiden ikke resignere der retten fant det bevist at dette var formålet ved å gjennomføre eget standpunkt.<sup>63</sup>

En dom hvor en slik forståelse forutsetningsvis ble lagt til grunn er i ARD 1956-57 s. 106. Her nektet arbeidstakerne å utføre overtidsarbeid, fordi det ved utførelsen av dette overtidsarbeidet forelå fare for liv og helse og de kunne derfor ikke være forpliktet etter tariffavtalen for å utføre et slikt arbeid. Retten kom til at det ikke var sannsynlig at

---

<sup>61</sup> ARD 1939 s. 177, 1953. 24, 1956-57 s. 106, 1961 s. 90, 1964 s. 110 og 1965 s. 7.

<sup>62</sup> Thorkildsen 2011 s. 358.

<sup>63</sup> Les mer i Thorkildsen 2001 s. 358.

det var slike formål som utgjorde motivet for arbeidstakerne i det aktuelle tilfellet, og dømte arbeidstakerne for tariffstridig arbeidskamp.<sup>64</sup> Retten uttalte imidlertid også at tiltak i mellomperioden med en reell hensikt om å forhindre fare for liv og helse ikke innebar en fredspliktkrenkelse:

«Hvis en enkelt eller en gruppe av arbeidere nekter å påbegynne eller fortsette et arbeid med den begrunnelse at deres liv og helbred ville utsettes for fare, skal det meget til for å tilsidesette dette skjønn og fastslå et tariffstridig forhold. Vilkåret må imidlertid være at retten er overbevist om at det virkelig er faregraden som er den virkelig grunn for nektelsen» (s. 112).

Det fremgår av rettens resonnement at en hensikt om å verne om liv og helse unntaksvis kan føre til at arbeidstakerne frikjennes for fredspliktbrydd, dersom det er dette som er det faktisk motiverende forhold for arbeidstakersiden. I slike tilfeller åpnet retten for at arbeidstakerne ikke hadde en resignasjonsplikt, selv om de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten med arbeidsgiver om at de ikke hadde plikt til å arbeide på grunn av helsefaren.

At rettspraksis i perioden anerkjenner hensynet til liv og helse som grunnlag for unntak fra resignasjonsplikten etter fredsplikten støttes også av Andersen som uttaler:

«Tariffbundne arbeidere kan med andre ord ikke fra et fredspliktsynspunkt sett være henvist til å påta seg et helsefarlig arbeid i påvente av en rettslig avgjørelse av om de er forpliktet til å utføre det.»<sup>65</sup>

En annen type variant av grunnleggende hensyn som tilsidesetter resignasjonsplikt etter fredsplikten er arbeidstakernes ønske om å ikke utøve streikebryterarbeid.<sup>66</sup> Dette kom på spissen i ARD 1922 s. 207, hvor arbeidstakerne i fellesskap nektet å utøve en type arbeid som arbeidstakersiden krevde at de skulle utføre inntil det var avklart hvorvidt det var streikebryterarbeid eller ikke. Her uttalte retten:

---

<sup>64</sup> Slik også Thorkildsen 2001 s. 358.

<sup>65</sup> Andersen 1956 s. 222.

<sup>66</sup> ARD 1922 s. 207, 1956-57 s. 253.

« Retten til å nekte å utføre et streikbryterarbeid vilde kunne bli helt illusorisk, om de skulde være forpliktet til å holde på med vedkommende arbeid inntil spørsmålet hadde vært behandlet av Landsorganisationen. I mellemtiden kunde arbeidet være færdig, så spørsmålet ikke lenger hadde aktuell interesse.

Kan arbeidsgiveren og arbeiderne ikke enes om hvorvidt arbeidet er et streikebryterarbeid, må den rimelige og naturlige løsning være at arbeiderne midlertidig blir satt til et annet arbeid, til det enten gjennom organisasjonsmessige forhandlinger eller gjennom rettslig avgjørelse kan bli bragt på det rene om arbeiderne pliktet å utføre vedkommende arbeid eller ikke.

Skulde det vise sig at arbeiderne ikke får medhold i sin opfatning, er det klart at de kan bli erstatningsansvarlige for det tap de har påført bedriften ved en urettmessig arbeidsvegring. Det er ennvidere et spørsmål for sig, om arbeiderne i kraft av sine arbeidskontrakter var berettiget til uten videre og uten forutgående opsigelse å vegre sig for å utføre noget av det arbeid som blev pålagt dem» (s. 211).

Arbeidstakerne ble på denne bakgrunn gitt adgang til ikke å utøve streikebryterarbeid i perioden – dette var ikke et fredspliktbrydd. De kunne følgelig forfølge eget standpunkt uten å bli bedømt for fredspliktkrenkelse. Arbeidsretten henviste til at det avgjørende var det kontraktsrettslige prinsipp om at hver og en har risikoen for eget standpunkt i mellomperioden. Arbeidstakersiden fikk en faktisk gjennomføringsrett i mellomperioden, og som en konsekvens måtte arbeidsgiversiden resignere og godta arbeidstakersidens standpunkt om at det aktuelle arbeidet utgjorde streikebryteri.

#### 3.4.8 Oppsummering – resignasjonsplikt i tidsrommet 1916 til 1969

«Resignasjonsplikt» som betegnelse eller som en selvstendig norm ble, så vidt jeg kan se, ikke anvendt av Arbeidsretten i perioden 1916-1969. Arbeidsretten tok likevel de facto stilling til resignasjonsplikt med grunnlag i normen om fredsplikt og tariffavtalebestemmelser. I det følgende vil jeg samordne de ulike betraktninger som praksis har foranlediget jfr. drøftelsen ovenfor, samt så langt som mulig å gi et svar på om og i hvilken utstrekning de tariffbundne parter pliktet å resignere i mellomperioden.

Det fremgår av rettspraksis at i rettstvister der den underliggende rettstvisten gjaldt omfanget av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse, måtte arbeidstakersiden som hovedregel resignere etter fredsplikten og godta at arbeidsgivers standpunkt ble lagt til grunn i en mellomperioden, uavhengig av hvem av partene som stod for det endrende standpunkt i mellomperioden og uavhengig av hvem av partene som midlertidig fikk medhold i rettstvisten. Styringsretten påvirket følgelig fredsplikten i perioden til gunst for arbeidsgiversiden som hovedregel fikk en gjennomføringsrett.

Når det gjelder saker som illustrerer unntakstendensen – at arbeidsgiver måtte resignere må det generelt understrekes at det er snakk om få saker og det er usikkert hvorfor Arbeidsretten kom til et slikt resultat i disse sakene. Det er derfor ikke grunnlag for å trekke generelle slutninger. Noen betraktninger kan imidlertid gjøres:

Arbeidstakersiden måtte unntaksvis ikke resignere i rettstvister der de i rettstvisten ønsket å bevare den bestående ordning og der de kunne opprettholde den bestående ordning. Arbeidsgiversiden ble i disse situasjonene pålagt en resignasjonsplikt som en faktisk konsekvens av at arbeidstakersiden kunne nekte å gjennomføre deres innføring av en endring, men det er ikke grunnlag for å slutte at arbeidsgiver ville krenket fredsplikten ved å gjennomføre endringene i samme situasjonen.

Det finnes imidlertid også *enkelte* unntak hvor arbeidsgiversiden ble pålagt resignasjonsplikt fordi de ble bedømt for å krenke fredsplikten. Også her synes det som om Arbeidsretten tillar endring betydning. Også disse enkeltteksemplene fremstår imidlertid som *svært* få (særlig relativt til hovedsakene) og usikre, og det er derfor vanskelig å trekke noen sikre slutninger om hvorfor utfallet ble som det ble.

Betydningen av endring innebar dessuten en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden og trolig også arbeidsgiversiden i saker hvor de stod for det standpunkt om at tariffavtalen hadde *falt bort*. Her kan det for det første være en tankegang om at endringer som har såpass store virkninger ikke burde gjennomføres før Arbeidsretten har vurdert rettmessigheten av endringen. En annen forklaring kan være at man her ikke har å gjøre med en styringsrettslig tvist, men en tvist hvor partene er likestilte og hvor ingen har en



større rett enn den annen til å innføre endringer. Her kan hensynet til å ivareta den bestående situasjon gjøre seg særlig gjeldende. Også her er det vanskelig å trekke en slik slutning fra praksis, fordi Arbeidsretten i liten grad på graden av endring og at det forelå ikke-styringsrettslig tvist.

Også tariffavtaleregulerte bestemmelser om saksbehandlingen ved tvisteløsning synes å skyve arbeidstakersidens resignasjonsplikt til side og oppstille resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden. Arbeidsretten forstod trolig slike bestemmelser som en avtaleregulering av fredsplikten ut over den alminnelige normen om fredsplikten i rettstvister.

Et siste unntak fra hovedregelen om at arbeidstakersiden fikk resignasjonsplikt må dessuten begrunnes i at deres hensikt ved å gjennomføre eget standpunkt (uavhengig av om dette innebærer en endring eller ikke) var å verne liv eller helse eller å unngå streikebryterarbeid. I disse tilfellene kunne arbeidstakersiden rettmessig gjennomføre eget synspunkt om å endre eller bevare den bestående situasjon og krenket følgelig ikke fredsplikten. I disse siste sakene fremstår Arbeidsrettens forklaring som klar og tydelig slik at det nok er grunnlag for å trekke en sikker slutning for at Arbeidsretten ikke mente å pålegge arbeidstakersiden en resignasjonsplikt i slike saker.

## 4 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1970 til 1979

### 4.1 Introduksjon av tendenser i tidsperioden

I tidsrommet 1970 til 1979 fant det sted en utvikling fra den forutgående epoke med ARD 1971 s. 49 som det sentrale utgangspunkt.<sup>67</sup> Rettsutviklingen innebar i grove trekk at både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden som hovedregel måtte resignere i mellomperioden i henhold til den tariffrettslige fredsplikt, avhengig av hvem som inntok det standpunkt som innebar en endring av den etablerte ordning. At det avgjørende for resignasjonsplikt var hvem av partene som ville innføre en endring av den etablerte ordning, innebar en videreutvikling fra den forutgående epoke. Tidligere var det i all hovedsak arbeidstakersiden som måtte resignere uavhengig av hvem som stod for en endring av det bestående.

Formålet i det følgende er å gjennomgå rettspraksis fra tidsperioden for å undersøke på hvilken måte rettspraksis endret seg fra første tidsperiode når det gjaldt resignasjonsplikten. Jeg vil gjøre dette ved først å introdusere hva som førte til at partene måtte resignere i punkt 4.2, for så i punkt 4.3 gå nærmere inn på om det forelå konkrete tariffavtalebestemmelser eller alminnelige normer som begrunnet resultatet og i punkt 4.4 vil jeg vurdere begrunnelsen for resignasjon. Avslutningsvis foretar jeg i punkt 4.5 en vurdering av rettsutviklingen i tidsrommet.

### 4.2 Resignasjon ved endring av den bestående ordning

Som nevnt er et sentralt poeng i rettspraksis<sup>68</sup> fra 1970-tallet at den av partene som inntok det standpunkt som innebar en *endring* av den bestående situasjon måtte resignere.

---

<sup>67</sup> ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31, 112 følger eksplisitt opp denne rettssetningen.

<sup>68</sup> Jfr. eksplisitt om denne rettssetningen i ARD 1971 s. 49, 1971 s. 65, 1973 s. 31, 1973 s. 112 og i resultatet i overensstemmelse med rettssetningen i 1978 s. 146, 1979 s. 1.

I ARD 1971 s. 49 ga Arbeidsretten for første gang direkte uttrykk for at den som inntok det endrende standpunkt i rettstvisten måtte resignere, i motsetning til den part som sto for det bevarende standpunkt. Saken gjaldt uenighet om arbeidsgiver ensidig kunne innføre jobbstempling i bedriften. Et spørsmål i den forbindelse var hvorvidt arbeidstakersiden krenket den «tariffrettslige fredsplikt» (s. 54) da de nektet å gjennomføre pålegget om jobbstempling fra arbeidsgiver. Arbeidsretten la avgjørende vekt på at arbeidsgiversiden stod for en endring av arbeidsforholdene, og kom til at arbeidstakersidens nektelse derfor ikke innebar et fredspliktbrudd:

«Arbeidsretten har nemlig ved praktiseringen av den tariffrettslige fredsplikt gått ut fra at den bestående tilstand må opprettholdes inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden. I det foreliggende tilfelle er det imidlertid arbeidsgiversparten som gjennom sitt standpunkt akter å fremkalle en forandring i den ordning som hittil har vært den rådende, og konsekvensen av dette blir uvergelig at det er denne part som må forholde seg avventende, mens arbeidstakerparten kan stå på sitt, i den forstand at den foreløpig kan kreve sitt standpunkt lagt til grunn. I samsvar med dette finner retten at de saksøkte blir å frifinne for saksøkerens prinsipale påstand» (s. 53-54, dissens 7-2).<sup>69</sup>

Av Arbeidsrettens sitat kan det utledes en plikt til å resignere for den av partene som inntar det endrende standpunkt i en tvist. Denne plikten til å resignere gjelder fra rettstvist oppstår til den er løst, jfr. rettens formulering: «inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden» (s. 53). Retten fastslo også motsetningsvis en gjennomføringsrett, jfr. formuleringen: «rett til å kreve sitt standpunkt lagt til grunn» (s.54), dersom man inntar det standpunkt som innebærer å bevare den bestående situasjon.

Som allerede pekt på i første tidsperiode, se punkt 3.2.2 kan partene i enkelte situasjoner ikke opprettholde den bestående situasjon uten at motparten godtar og samarbeider om dette. I enkelte situasjoner er ikke arbeidstakersiden i posisjon til å

---

<sup>69</sup> Dissensen knytter seg direkte til den underliggende rettstvisten om tariffavtalens prosessuelle bestemmelser begrenset arbeidsgivers endringsadgang, og relaterer seg følgelig ikke til utlegningen av resignasjon etter fredsplikten.

oppretholde den bestående situasjon, fordi det er tale om forhold som bare arbeidsgiver kan gjennomføre; endring av lønnen, oppsigelse av tillitsmann, innleie av annen arbeidskraft, virksomhetsoverdragelse osv. Det kan dessuten også tenkes det motsatte, at arbeidsgiver er avhengig av arbeidstakersiden for å opprettholde den etablerte situasjon, som; overtidarbeid, spisepauser, etablerte kontrollrutiner. Gjennom formuleringen «å kreve» viste Arbeidsretten at partene også må resignere der motparten kun kan *kreve* å opprettholde den bestående situasjon og altså ikke bare kan gjennomføre den bestående situasjon.

Resignasjonsplikten knytter seg altså til hvem av partene som vil endre den «bestående tilstand» (s. 53). Retten formulerte denne endringen av den bestående tilstand til å være krav om «å fremkalle en forandring i den ordning som hittil har vært den rådende» (s. 54). Henvisningen til en endring av den bestående ordning tar sikte på en rent objektiv vurdering, og synes ikke å oppstille noen nærmere krav til hvilken type endring det har oppstått rettstvist om. Tvert imot, synes rettens formulering å omfatte enhver type endring. En slik forståelse av rettens utsagn bekreftes i senere saker hvor rettssetningen eksplisitt ble gjentatt i:

ARD 1971 s. 49 (innføring av jobbstempling), bortfall av tariffavtale i ARD 1971 s 65 (bortfall av tariffavtale), ARD 1973 s. 31 (nektelse av laste- og lossearbeid) og i ARD 1973 s. 112 (inngåelse av tariffavtale om avvikende lønns- og arbeidsvilkår).

Sakene gjaldt både ustrekingen av arbeidsgivers styringsrett (innføring av jobbstempling og hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakersiden skal utføre) og tarifforganisatoriske forhold (bortfall og inngåelse av tariffavtale). Retten sondret heller ikke mellom større og mindre endringer, og synes ikke å legge vekt på om endringen er spesielt byrdefull, inngripende eller vanskelig å reversere. Det synes å være tilstrekkelig at en endring som sådan foreligger for at resignasjonsplikten aktiveres.

Hvorvidt arbeidstakersiden eller arbeidsgiver stod for endringen ble ikke tillagt betydning i praksis fra tidsperioden. Resignasjonsplikt oppstod uavhengig av hvem av partene som ønsket å endre den bestående. Den reelle endring i praksis knytter seg

således til de tilfeller hvor arbeidsgiver ønsket å gjennomføre en endring som arbeidstakersiden hadde innvendinger mot som jeg vil komme nærmere tilbake til.

#### 4.3 Avtalebrudd eller fredspliktkrenkelse?

Det har blitt anført i juridisk litteratur<sup>70</sup> at Arbeidsretten i ARD 1971 s. 49 *egentlig* bygget på konkrete tariffavtalebestemmelser i tidsperioden som begrunnelse for sin oppstilling av en resignasjonsplikt. I så fall vil resignasjon ved endringer ikke ha betydning for andre tilfeller enn der dette er særskilt avtaleregulert i tariffavtalen. Spørsmålet blir således hvorvidt Arbeidsrettens oppstilling av endring i det bestående som avgjørende for resignasjonsplikt bygget på et konkret og tariffavtaleregulert grunnlag eller den alminnelige normen om fredsplikt.

I sitatet over på s. 63 henviste Arbeidsretten eksplisitt til den «tariffrettslige fredsplikt» (s. 54) som grunnlag for resignasjonsplikten. En slik henvisning indikerer at retten frikjente arbeidstakersiden for et brudd på normen om fredsplikt i retts tvister og ikke for brudd på en bestemmelse i tariffavtalen. Fredsplikten følger som nevnt tidligere både av tariffavtalen (direkte eller forutsetningsvis) og av lov.<sup>71</sup> Det synes følgelig å fremgå av Arbeidsrettens formuleringer at den oppstilte en resignasjonsplikt på et alminnelig grunnlag anvendbart på i utgangspunktet alle tarifforhold.

Fougner m.fl. advarer mot å trekke en generell slutning om en alminnelig resignasjonsplikt fra ARD 1971 s. 49.<sup>72</sup> De fremhever at Arbeidsretten «tilsynelatende» oppstilte en norm om resignasjonsplikt med grunnlag i fredsplikten, men at det i realiteten var en særbestemmelse i tariffavtalen mellom partene som begrunnet resultatet.<sup>73</sup> Partenes tariffavtale i dette tilfellet inneholdt regler for hvordan tvister skulle løses der partene ikke klarte å komme til enighet gjennom forhandling. I avtalen het det blant annet:

---

<sup>70</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 425-428.

<sup>71</sup> Se mer i punkt 2.3.

<sup>72</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 425-426.

<sup>73</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 425.

«Blir disse ikke enige, henvises saken til forhandling mellom hovedorganisasjonene, eventuelt til avgjørelse av en voldgiftsrett bestående av en representant for hver av partene og med Riksmeglingsmannen eller den han oppnevner som oppmann» (§ 4 a, på s. 50 i dommen).

Om denne bestemmelsen uttalte Arbeidsretten:

«Når det dernest gjelder spørsmålet om hvorvidt den stedlige akkordavtale er til hinder for jobbstemplingens iverksettelse, kan det ikke sees annet enn at det må avgjøres etter bestemmelsene i overenskomstens § 4, med den følge at stemplingens forhold til akkordavtalen må tas opp til forhandling mellom organisasjonene på begge sider, og eventuelt underkastes voldgiftsrettsbehandling. Men dermed er det gitt at heller ikke saksøkernes subsidiære påstand kan gis medhold av Arbeidsretten» (s. 54).

Fougner m.fl. i 2004 synes å mene at det er med grunnlag i tariffavtalens § 4 at Arbeidsretten kom til arbeidsgiver pliktet å resignere. Etter å ha sitert det ovennevnte sitatet fra dommen uttalte Fougner m.fl.:

«Dersom en i stedet fester seg ved Arbeidsrettens avsluttende merknader i annet avsnitt i sitatet foran, er imidlertid en annen forståelse mer nærliggende. Arbeidstakersiden hevdet nemlig at jobbstemplingen var i strid med gjeldende tariffavtale mellom partene. Det fulgte av akkordavtalen § 4 at uenighet om visse spørsmål skulle søkes løst ved forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, og hvis disse ikke kom til enighet, henvises til avgjørelse av en voldgiftsrett. Tariffavtalen synes følgelig å ha inneholdt saksbehandlingsregler om fremgangsmåten som skal benyttes ved endringer i den bestående tilstand ikke var fulgt i dette tilfellet. Dersom tariffavtalens regler om hvilken fremgangsmåte som skal benyttes ved endringer i den bestående tilstand ikke er fulgt, vil en iverksettelse av endringen være tariffstridig. Partene må lojalt etterleve de saksbehandlingsregler som tariffavtalen gi anvisning på,

og den part som ønsker endringen vil i alminnelighet ha plikt til å vente med iverksettelsen (resignere) inntil saksbehandlingen er gjennomført.»<sup>74</sup>

Fougner m.fl. henter muligens sin argumentasjon fra rettspraksis fra før denne dommen. I punkt 3.2.3 og 3.4.6 gjennomgikk jeg tilfeller hvor retten kom til at arbeidsgiver var forpliktet til å resignere nettopp på grunn av tariffavtalens bestemmelser ledet til en resignasjonsplikt.<sup>75</sup> I disse dommene ble imidlertid spørsmålet om fredspliktkrenkelse ikke behandlet, med unntak av ARD 1920-21 s. 29 hvor arbeidstakersiden nettopp ble frikjent på grunn av tariffavtalens bestemmelser. At tariffavtalen i disse tilfellene ble brukt til å statuere resignasjonsplikt for arbeidsgiver kan være grunnen til at Fougner m.fl. også i dette tilfellet mener avtalen var avgjørende når arbeidstakersiden ble frikjent for å ha nektet å etterkomme arbeidsgivers pålegg. Har tariffavtalen prosessuelle bestemmelser om tvisteløsning kan de nemlig forstås som en mer vidtgående regulering av fredsplikten, jfr. punkt 3.4.6.

At det i realiteten var tariffavtalen som retten brukte for å frikjenne arbeidstakerne for å nekte å etterkomme bedriftens påbud om jobbstempling, fremgår imidlertid ikke av dommens premisser. Arbeidsretten skilte tvert imot klart mellom spørsmålet om arbeidstakerne handlet i strid med den tariffregulerte fredsplikt, og hvorvidt akkordavtalens prosessuelle bestemmelser faktisk var til hinder for at arbeidsgiver innførte jobbstemplingen i forkant av tvisteløsning. Det var under det sistnevnte spørsmålet tariffavtalens § 4 ble trukket frem av Arbeidsretten, og ikke når det gjaldt spørsmålet om brudd på den tariffrettslige fredsplikt. Det er derfor etter mitt syn mer nærliggende å tro at Arbeidsretten mente å oppstille en resignasjonsplikt *uavhengig* av hvordan tvist om tariffavtalen ble forstått, og at tariffavtalens 4 kun ble tatt i bruk til å løse den underliggende rettstvisten mellom partene i henhold til det kontraktsrettslige prinsipp. Retten synes i sin argumentasjon å ville oppstille en resignasjonsplikt etter fredsplikt, uavhengig av hvordan den underliggende rettstvisten, som her var av prosessuelle karakter, ble løst.

---

<sup>74</sup> Fougner m.fl. 2004 s. 426.

<sup>75</sup> Se for eksempel ARD 1929 s. 31.

Dersom det skulle være tvil om hvordan ARD 1971 s. 49 isolert skal forstås, ble avgjørelsen i senere praksis på 70-tallet forstått slik at fredsplikten, og ikke avtale, lå til grunn for resignasjonsplikt ved endringer. Også i ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31 og 1973 s. 112, tok retten i bruk rettssetningen om resignasjonsplikt som kan utledes av ARD 1971 s. 49. I samtlige av disse dommene henviste retten til ARD 1971 s. 49 eller til den tariffrettslige fredsplikt som rettslig grunnlag for resignasjonsplikt ved endringer, og ikke til en prosessuell skranke i tariffavtalen.

I ARD 1971 s. 65, kom retten til at arbeidstakersiden måtte resignere i mellomperioden. Her gjaldt rettstvisten hvorvidt arbeidstakerne pliktet å arbeide etter en produksjonspremieavtale fordi en var prolongert eller om denne avtalen var falt bort, og berørte altså ikke saksbehandlingsregler ved tvist som i ARD 1971 s. 49. Fagforeningen ga uttrykk for at arbeidstakerne ikke lenger hadde plikt til å arbeide etter denne avtalen, og ga sin støtte til de arbeidstakerne som nektet å arbeide etter produksjonspremieavtalen. Arbeidsretten fant denne støtten i strid med fredsplikten:

«Riktigheten av dette er siste gang fastslått ved ARD 1971 s. 55 flg.<sup>76</sup>, der Arbeidsretten – i favør av arbeidstakerparten – fremholdt at den tariffrettslige fredsplikt tilsa at den av partene i en overenskomst hvis rettslige standpunkt innebar en forandring i den bestående tilstand, måtte finne seg i at denne tilstand ble opprettholdt inntil den rettslige tvist mellom partene var brakt ut av verden gjennom dom. I samsvar med den oppfatning Arbeidsretten på denne måte ga uttrykk for – og som retten i alle år konsekvent har bygget på – finner den at Norsk Grafisk Forbunds holdning frem til 24. februar 1971 representerer en krenkelse av den fredsplikt som påhviler det etter arbeidstvistlovens § 6 punkt 1 og § 4» (s. 80-81).

Retten pekte i sin begrunnelse tilbake til ARD 1971 s. 49 og forsto denne slik at den tariffrettslige fredsplikt lå til grunn for plassering av resignasjonsplikten. Heller ikke her hjemlet retten resignasjonsplikten i tolkningen av tariffavtalen. Fra dette kan det

---

<sup>76</sup> Trolig en skrivefeil, da jeg ikke kan finne spor av en slik argumentasjon i denne dommen. Jeg legger i det følgende til grunn at det er ARD 1971 s. 49.



etter mitt syn sluttes at retten også i ARD 1975 s. 65 oppstilte en alminnelig resignasjonsplikt, uavhengig av løsningen på den konkrete avtale mellom partene.

Det er på bakgrunn av avgjørelsens generelle form og bekreftelse i senere dommer etter mitt syn etterkant ikke grunnlag for å begrense avgjørelsens prinsipielle betydning slik Fougner m.fl. synes å argumentere for. Det kan utledes en alminnelig resignasjonsplikt fra det oppstår en tvist om tariffavtalens forståelse til denne tvisten blir løst, uavhengig av hva tariffavtalen oppstiller, med grunnlag i den tariffrettslige fredsplikt.

#### 4.4 Fredsplikt = resignasjonsplikt ved endringer i det bestående?

##### 4.4.1 Rettssetning om fredspliktens praktisering

Arbeidsrettens henviste som nevnt over til den «tariffrettslige fredsplikt» (s. 54) som rettslig grunnlag for at den som inntar det endrende standpunkt i rettstvisten må resignere. Det må nærmere undersøkes hva det innebærer at Arbeidsretten hjemlet resignasjonsplikt i fredsplikten og hvordan Arbeidsretten begrunnet denne koblingen mellom *rettsvirkningen* resignasjonsplikt og *det rettslige grunnlaget* fredsplikt.

Uttalelser i ARD 1971 s. 49 kan tyde på at Arbeidsretten oppstilte en rettssetning om at både de tariffbundne parter krenker fredsplikten ved å ikke resignere, og motsetningsvis – en rettssetning for at de tariffbundne parter *ikke* krenker fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt om å opprettholde den bestående situasjon. Retten uttalte som at:

«...fredspliktens virkeliggjørelse med nødvendighet tilsier at den ene eller annen av overenskomstens parter avstår fra straks fra å kreve sitt standpunkt i en tvist lagt til grunn» (s. 53).

Fredsplikt innebærer kort sagt en plikt til å ikke ta i bruk arbeidskamp for å løse en rettstvist.<sup>77</sup> At retten mente at fredsplikten nødvendiggjorde at en av partene måtte resignere, tilsier følgelig at retten mente at en av partene ville krenke forbudet mot arbeidskamp ved å gjennomføre eget standpunkt. At bare den ene parten måtte avstå fra

---

<sup>77</sup> Les mer om fredsplikt i punkt 2.3.

å gjennomføre eget standpunkt tilsier at den annen av partene kan handle i samsvar med eget standpunkt, altså kreve det eksisterende opprettholdt, *uten* å krenke fredsplikten (gjennomføringsrett).

Hvorvidt en handling eller unnlatelse innebærer å bevare den etablerte situasjon eller ikke, er en objektiv vurdering. Ettersom Arbeidsretten fremhevet et objektivt kriterium for frikjennelse fra fredspliktsbrudd, kan det sluttet at retten mente å oppstille en rettssetning om at atferd i samsvar med den bestående situasjon ikke innebar en overtredelse av kravet til «arbeidskamp». Og motsatt – at en endring av den etablerte situasjon derfor må regnes som å oppfylle det objektive vilkåret om «arbeidskamp».

At Arbeidsretten mente å oppstille en rettssetning for når fredsplikten i rettstvister overtres støttes opp ved uttalelsen senere i dommen:

«Arbeidsretten har nemlig ved praktiseringen av den tariffrettslige fredsplikt gått ut fra at den bestående tilstand må opprettholdes inntil tvisten mellom partene er brakt ut av verden» (s. 54).

«Praktiseringen» av fredsplikten er en henvisning til hva som tidligere har vært en overholdelse og ikke en overholdelse av fredsplikten, retten la her avgjørende vekt på hva som innebærer en endring. Henvisningen til Arbeidsrettens praksis er neppe treffende. Som gjennomgått i kapittel 3 la Arbeidsretten i perioden forut for 1970 ingen vekt på å opprettholde den bestående situasjon i praktiseringen av fredsplikten. Unntaksvis ble imidlertid arbeidstakerne frikjent for fredspliktskrenkelse der de holdt fast ved den bestående tilstand, jfr. punkt 3.3.1. At dette bare unntaksvis har blitt lagt til grunn, samt at hovedtendensen gikk i en annen retning, problematiseres overhodet ikke av Arbeidsretten. Retten legger uten videre til grunn unntaket i tidligere praksis som uttrykk for gjeldende rett og ikke hovedtendensen.

#### 4.4.2 Kun adgang til å bevare

Det må foretas en nærmere presisering knyttet til adgangen til rettmessig å motsette seg endringer av det bestående. Ved endring fra motparten er det kun adgang til å kreve det bestående opprettholdt og ingen adgang til å gå lenger enn å *kreve* den bestående

situasjon opprettholdt, for eksempel dersom arbeidstakerne ved oppsigelse av tillitsvalgt gikk til streik.

Arbeidsretten vurderte på 1970-tallet ikke eksplisitt hvorvidt alternative tiltak fra en part for å opprettholde det bestående utgjorde fredspliktsbrudd etter rettssetningen om resignasjon ved endringer i det bestående. Det fremgår imidlertid av rettspraksis at det grunnleggende hensynet er å bevare det bestående. Handlinger som innebærer at man går lenger enn bare å gjennomføre den bestående situasjon, og tyr til andre tiltak for å utøve press, vil også kunne medføre en forringelse av det bestående og således bryte med det grunnleggende hensyn på lik linje med å gjennomføre de omtvistede endringene. Denne konsekvensen oppstår selv om formålet med handlingen «bare» er å sikre, eventuelt presse gjennom, sin rett til å opprettholde den eksisterende tilstand. Et slikt synspunkt fremmes også av Andersen i 1956.<sup>78</sup> Andersen skriver at arbeidstakerne bare kan unngå fredspliktsbrudd ved å opprettholde den bestående og praktiserte situasjon. Rettssetningen om at å bevare den etablerte situasjon ikke innebærer en fredspliktkrenkelse rammer kun situasjoner hvor partene faktisk *opprettholder* den etablerte situasjon, jfr. ARD 1971 s. 49.

Hvorvidt også arbeidsgiversiden ikke krenket fredsplikten ved å opprettholde den etablerte situasjon ble ikke direkte testet i noen av dommene i tidsperioden. Et slikt resultat for arbeidsgiversiden er imidlertid fullt ut i samsvar med rettspraksis i tidsrommet 1916 til 1969. Hovedtendensen her var jo nettopp at arbeidsgiver ikke ble pålagt resignasjonsplikt. På grunn av rettens generelle uttalelse videreføres dermed gjeldende rett for de situasjoner hvor arbeidsgiversiden ønsker å bevare den bestående situasjon.

#### 4.4.3 Å endre er en krenkelse

En rettssetning om at *arbeidstakersiden* bryter fredsplikten ved å gjennomføre en endring av den bestående situasjon i mellomperioden er neppe kontroversielt. En slik rettssetning er nemlig i overensstemmelse med rettspraksis fra tidsperioden 1916 til 1969, se en rekke eksempler på dette i punkt 3.2 og 3.4.2. På 1970-tallet ble dessuten

---

<sup>78</sup> Andersen 1956 s. 224.

arbeidstakersiden ansett å ha krenket fredsplikten i en rekke tilfeller der de gjennomførte eget standpunkt om en endring i den bestående situasjon.<sup>79</sup>

At man i samme rettssetning kan utlede at også arbeidsgiversiden bryter fredsplikten ved å gjennomføre en endring av den bestående situasjon er imidlertid mer problematisk i forhold til tidligere praksis. En slik rettssetning er nemlig ikke i overensstemmelse med rettspraksis fra tidsperioden 1916 til 1969, se punkt 3.4.2. Før jeg går nærmere inn på hvilken atferd som innebærer en fredspliktkrenkelse bør det nærmere undersøkes om Arbeidsretten *faktisk* mente å oppstille en rettssetning for fredspliktkrenkelse hver gang arbeidsgiversiden gjennomfører en endring i den bestående situasjon i mellomperioden, jfr. også her rettens henvisning til tidligere praksis.

Selv om arbeidsgiversiden i all hovedsak ikke måtte resignere i første tidsperiode, finnes det enkelte eksempler i tidsperioden 1916 til 1969 på at arbeidsgiversiden *som en konsekvens* fikk en resignasjonsplikt som en følge av at arbeidstakersiden ikke krenket fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt, jfr. punkt 3.3.1. Som påpekt kan det ikke utledes fra disse dommene at arbeidsgiver ville brutt fredsplikten ved å gjennomføre endringer i den bestående situasjon. På bakgrunn av rettspraksis i første tidsperiode kan det være grunnlag for å vurdere om Arbeidsretten på 1970-tallet også mente å oppstille en faktisk resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden som en følge av at arbeidstakersiden gikk fri for fredspliktkrenkelse ved å opprettholde den etablerte situasjon.

Ser vi kun på saksforholdet i ARD 1971 s. 49 kan en innfallsvinkel om en faktisk resignasjonsplikt for arbeidsgiver være nærliggende. Her ble som nevnt over arbeidstakersiden frikjent for å ha krenket fredsplikten i et tilfelle hvor de hadde nektet å gjennomføre arbeidsgiversidens innføring av jobbstempling. Denne jobbstemplingen krevde at arbeidstakersiden samarbeidet og rettet seg etter endringen. Ettersom arbeidstakersiden, rettmessig i en mellomperiode, kunne nekte å oppfylle arbeidsgivers

---

<sup>79</sup> ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31, 1973 s. 112, 1978 s. 146 og 1979 s. 1.

pålegg om innføring av jobbstempling *kunne* derfor ikke arbeidsgiver faktisk gjennomføre tiltaket om jobbstempling – de måtte som en konsekvens uansett resignere.

Det er imidlertid lite ved Arbeidsrettens uttalelser som indikerer at arbeidsgiversiden kun får en resignasjonsplikt som en *konsekvens* av at arbeidstakersiden rettmessig kan holde fast ved den etablerte situasjon. Tvert imot, som nevnt i punkt 4.2 oppstilte Arbeidsretten en plikt for arbeidsgiver til å opprettholde den etablerte ordning også der arbeidstakersiden bare kunne kreve den etablerte situasjon lagt til grunn (s. 54).

Formuleringen om at arbeidstakersiden har rett til å kreve at arbeidsgiver gjennomfører arbeidstakersidens standpunkt, viser at arbeidsgiver også må resignere der arbeidstakersiden ikke kan gjennomføre eget standpunkt. I slike tilfeller er resignasjonen ikke bare en *konsekvens* av at arbeidstakersiden nekter å gjennomføre arbeidsgiversidens gjennomføring av endring, men må innebære at arbeidsgiversiden har en *plikt* til å ikke gjennomføre endringer der arbeidstakersiden krever dette etter fredsplikten. Manglende overholdelse av plikten innebærer følgelig en fredspliktkrenkelse, og rettens resonnement må forstås slik at den mener å fravike gjeldende rett som forklart i punkt 3.4.4.

At arbeidsgiver i ARD 1971 s. 49 ikke ble bedømt for å ha krenket fredsplikten ved å igangsette jobbstempling kan i seg selv neppe svekke slutningen om at fredsplikten nødvendiggjør at den part som vil endre den bestående situasjon resignerer. Det var ikke anført tariffbrudd fra arbeidsgiversiden i den aktuelle saken, og Arbeidsretten hadde følgelig ikke grunnlag for å behandle spørsmålet om fredspliktkrenkelse fra arbeidsgiver for å ha igangsatt endringer i den bestående situasjon.

En generell slutning om at arbeidsgiver krenket fredsplikten ved å ikke resignere der de ønsket en endring bekreftes gjennom anførselsreferatet av ARD 1972 s. 68. Her gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt en endring av praksisen med å bruke signalmenn uavhengig av om det var behov for dem eller ikke var tariffstridig. I fremstillingen av hva som skjedde i perioden fra tvist oppstod til den ble løst, uttalte retten:

«Bedriften besluttet imidlertid ikke å sette sin tariffrettslige oppfatning ut i livet før Arbeidsretten hadde avsagt dom i den foreliggende tvist fordi oppfatningens etterlevelse ville innebære en endring i den faktiske rådende tilstand» (s. 72).

Denne oppfatningen blir ikke vurdert nærmere av retten, og dommen kan derfor i utgangspunktet ikke tas til inntekt for det ene eller det andre tolkningsalternativet. Arbeidsgiver i denne saken synes imidlertid å akseptere at en endring krevde dom før den kunne iverksettes, og at fredsplikten påla resignasjon. Det kan derfor utledes en viss konsensus fra avgjørelsen.

Ellers i perioden finnes det, så vidt jeg kan se, ingen saker fra perioden hvor Arbeidsretten bedømte arbeidsgivers gjennomføring av en endring i den bestående situasjon som en fredspliktkrenkelse, selv om de hadde gjennomført endringer. I ARD 1973 s. 88 gjaldt den underliggende rettstvisten hvorvidt arbeidsgiver hadde adgang til å innlemme arbeidstakernes frilørdag inn i den enkelte arbeidstakers ferie eller om dette var i strid med tariffavtalens bestemmelser. Frilørdagen hadde ikke tidligere vært innlemmet i ferien, men arbeidsgiver kom på bakgrunn av sin tolkning av tariffavtalen til at det var adgang til en slik ordning. Ettersom arbeidsgiver ordnet det slik at frilørdagen ble innlemmet i ferien før Arbeidsretten hadde tatt stilling til dette, kunne rettssetningen om at endringer i den bestående situasjon innebar en fredspliktkrenkelse blitt anvendt. Dette argumentet ble verken anført av arbeidstaker eller anvendt av Arbeidsretten. Det kan derfor generelt ikke slutes noe om den rettssetningen som kan utledes av ARD 1971 s. 49 og følgende, men det kan konstateres at rettssetningen ikke ble anvendt konkret i forhold til arbeidsgiversiden i perioden.

Fremstillingen frem til nå har gitt inntrykk av at rettspraksis oppstilte en rettssetning om fredspliktkrenkelse med en gang en av partene gjennomførte en endring i den bestående situasjon – en objektiv beskrivelse. Krenkelse av fredsplikten inntreffer imidlertid kun dersom også det subjektive vilkåret er oppfylt, nemlig at partene må ha til hensikt om å oppnå en løsning av rettstvisten.<sup>80</sup> I hovedsak fokuserer retten kun det objektive vilkåret og hvorvidt det foreligger en endring når den fastslår at det foreligger en

---

<sup>80</sup> Jf. punkt 2. 3 over og Thorkildsen 2001 s. 356.

fredspliktkrenkelse. Retten uttalte imidlertid i ARD 1971 s. 65 om arbeidstakerforeningens subjektive hensikt med å endre den bestående tilstand:

«Overfor dette er å bemerke at det etter omstendighetene intet holdbart grunnlag er for å bestride at forbundet var i god tro når det gjaldt dets rettslige oppfatning av situasjonen, og at dette – som retten senere kommer tilbake til – blir å anse som en formidlende omstendighet hva det påståtte erstatningsansvar angår. Selv om forholdene er dette, er det dog ikke dermed sagt at forbundets holdning fram til den 24. februar 1971 var tariffrettslig uangripelig» (s. 80).

God tro om tariffavtalens tolkning fritok følgelig ikke for fredspliktbrydd for arbeidstakersiden. Retten vurderte her direkte hvorvidt det å ha en bestemt rettslig oppfatning av hvordan tariffavtalen skal forstås fritok for fredspliktbrydd, og de mente følgelig ikke å oppstille et fredspliktbrydd på et rent objektivt kriterium. Selv om partene var i god tro med henhold til egen oppfatning av det tariffmessige, så utelukket ikke det at fredsplikten ble krenket når man gjennomførte eget standpunkt om endring til tross for at man vet at det foreligger rettstvist om dette. Det subjektive vilkåret fravikes følgelig ikke fordi Arbeidsretten regnet det å gjennomføre eget standpunkt om tolkningen av tariffavtalen er fredspliktkrenkende når man vet at motparten krever å opprettholde den bestående situasjon.

#### 4.4.4 Unntak – fare for liv og helse m.m.

Rettspraksis i tidsperioden 1916 til 1969 ga grunnlag for å oppstille et unntak i hovedregelen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden, der det kunne sannsynliggjøres at hensikten ved gjennomføringen var å verne om liv og helse og streikebryterarbeid, jfr. punkt 3.4.7. I utgangspunktet rammer rettssetningen om fredspliktkrenkelse ved endringer i den bestående situasjon også slike handlinger, fordi retten henviser generelt til enhver endring. Spørsmålet er hvorvidt det kan utledes noen unntak fra rettssetningen som utledet av Arbeidsrettens praksis på 1970-tallet.

I ARD 1972 s. 89 gjentok Arbeidsretten at slike hensyn kunne tenkes å fritas for fredspliktkrenkelse. Saken gjaldt direkte lovligheten av en arbeidsnedleggelse. Arbeidstakersiden anførte at arbeidsnedleggelsen ikke kunne være fredspliktkrenkende

fordi formålet med nedleggelsen var å verne om både pasientenes helse og arbeidstakernes helse (s. 103-104). Denne anførselen førte ikke frem da det ikke var grunnlag for dette. Arbeidsretten uttalte:

«Det skal ikke utelukkes at det kan inntre forhold som er av en så alvorlig karakter at man ut fra et nødrettssynspunkt finner forutsetningen for fredsplikten etterlevelse eliminert. Men det skal overordentlig meget til for å fastslå dette, og Arbeidsretten kan ikke finne at slike forhold eksisterer i dette tilfelle. Visstnok synes det å være en utbredt oppfatning at den arbeidssituasjon som råder ved våre sykehus er meget utilfredsstillende så vel for sykepleiere, leger og pasienter, og derfor har reformer behov. Men dette er ikke tilstrekkelig til å anse den lovfestede fredsplikten i de foreliggende tariffavtaler som bortfalt» (s. 105).

At hensynet bak arbeidsnedleggelsen å verne pasientene og arbeidstakerne fra helserisiko førte i den aktuelle situasjon ikke frem, fordi Arbeidsretten ikke fant at arbeidstakersidens anførsler om helserisiko var tilstrekkelig til å anse fredsplikten for bortfalt. Arbeidsretten begrunnet ikke mer hvorfor det ikke forelå tilstrekkelig grunn til å fravike fredsplikten når situasjonen var utilfredsstillende for ansatte og pasienter. Den går ikke nærmere inn på arbeidstakersidens anførsler om helserisikoen, men åpner opp for unntak fra fredsplikten etter nødrettsbetraktninger.

Ser vi hen rettspraksis fra første tidsperiode ble det her oppstilt et sannsynlighetskrav til at det virkelig var forebyggelse av fare for liv og helse som var formålet med den i utgangspunktet fredspliktkrenkende atferden. For å sannsynliggjøre dette for Arbeidsretten måtte det fremstå konkrete omstendigheter som gjorde at Arbeidsretten fant det sannsynlig at det var derfor arbeidstakersiden handlet som de gjorde. Det kan synes som om Arbeidsretten oppstilte et enda strengere krav enn bare sannsynliggjøring, jfr. formuleringen om at det må «overordentlig meget til». Arbeidsretten sier ikke noe nærmere om hvor denne listen ligger, men at det må antas ut i fra rettens formulering at terskelen er høy og at faren må konkretiseres for Arbeidsretten.



Direkte gjaldt ARD 1972 s. 89 vern av pasienters liv og helse. Fra første tidsperiode så vi at også formål om å ikke utføre streikebryterarbeid var unntatt fredspliktkenkelse ved gjennomføring av eget standpunkt i rettstvisten. Det finnes ingen dommer fra perioden som tok opp om dette fortsatt var et legitimt hensyn å forsvare ved å nekte å gjennomføre eget standpunkt. Jeg antar at også hensynet til å unngå streikebryterarbeid må være et hensyn som rettspraksis ikke mente å fravike når det gjaldt rettssetningen om endringer i det bestående, fordi retten med henvisningen til «nødrettsbetraktninger» ikke bare henspeiler på vern av liv og helse. Å utføre streikebryterarbeid beskrives av Aagard som noe som regnes å være «illojalt og moralsk forkastelig.»<sup>81</sup> Denne begrunnelsen sett i sammenheng med at rettspraksis fra første tidsperiode anså dette hensynet som ikke å krenke fredsplikten må det antas at gjeldende rettstilstand på dette området også videreføres.

Jeg legger derfor til grunn at de samme interessene fortsatt gjør seg gjeldende, og at rettspraksis om vern av liv og helse, samt å unngå streikebryteriarbeid ikke ble rokket ved i tidsperioden.

#### 4.5 Vurdering av rettsutviklingen i perioden

Spørsmålet innledningsvis i 4.3.1 var i hvilken grad partene måtte resignere i tidsperioden. På bakgrunn av den ovennevnte drøftelsen fremgår det av rettspraksis at den part som inntok det endrende standpunkt i mellomperioden måtte resignere, uavhengig av hva denne endringen gikk ut på. Overtredelse av denne plikten til å resignere innebar en fredspliktkenkelse.

At endring i det bestående tillegges avgjørende betydning for anvendelsen av fredsplikten i rettstvisten var en nyvinning om en sammenligner med rettstilstanden i tidsperioden 1916-1969. I den tidligere tidsperioden la retten ikke avgjørende *vekt* på hvem som stod for en endring når det gjaldt hvem av partene som faktisk måtte resignere.

---

<sup>81</sup> Aagard 2004 s. 38.

Det er muligens noe påfallende at Arbeidsretten på 1970-tallet, uten nærmere begrunnelse, til dels fraviker tidligere praksis når det gjelder hovedregelen om at arbeidstakersiden måtte resignere etter fredsplikten.

Det virker som om Arbeidsretten på 1970-tallet nærmest begynte fra null hva gjelder resignasjonsplikten. Forklaringen kan være såpass enkel som at partene og retten i liten grad så hen til eldre praksis hvor spørsmålet om resignasjonsplikt ofte var en lite tilgjengelig rettsvirkning i avgjørelsene. Resignasjonsplikt var dessuten i liten, eller ingen, grad utviklet som selvstendig konsept inntil Andersen kort omtalte temaet i sin bok fra 1950-tallet. Også i arbeidet med denne oppgaven har det vært krevende å finne frem til aktuelle avgjørelser hvor problemstilling omkring plikter i mellomperioden ble berørt. Fraværet av systematisering kan begrunne hvorfor Arbeidsretten uten noe nærmere problematisering innførte nye perspektiver på 1970-tallet, med eller uten kjennskap til tidligere praksis. På den annen side henviste Arbeidsretten eksplisitt i ARD 1971 s. 49 til tidligere praksis. Henvisningen er etter mitt syn ikke treffende for tidligere praksis, fordi hovedtendensen før 1970-tallet var en annen enn den Arbeidsretten legger til grunn.

Uavhengig av årsak sto Arbeidsretten på 1970-tallet for en utvikling og endring av tidligere praksis, hvor altså bevaring av det bestående fikk en mer fremtredende plass som moment i vurderingen av partenes plikter i mellomperioden.

Hvorvidt det hadde noen direkte betydning eller ikke sies ikke i rettspraksis fra 1970-tallet, men i sin bok «Arbeidsretten og organisasjonene» fra 1956 var Kristen Andersen nettopp inne på den tendens som manifesterte seg i Arbeidsrettens praksis omlag to tiår senere. Andersen, fungerte som Arbeidsrettens formann på 1970-tallet og han begrunnet hvorfor arbeidstakersiden ikke burde resignere slik i 1956:

«Det er i den situasjon vi har for oss, bedriften som ønsker å fremkalle en forandring i den etablerte og faktisk rådende tilstand. Dermed synes det å være naturlig at det blir den, og ikke arbeiderne, som henvises til å resignere inntil den tariffrettslige tolkningstvist har fått sin avgjørelse ved dom. Dette resultatet kan også begrunnes ut fra det synspunkt at arbeiderne, så lenge de innskrenker

seg til å fortsette med sine spisepauser, vanskelig kan sies å utøve en aksjonsbåren selvtekt. Dette i motsetning til hva tilfellet var i A.R.D. 1952, s. 110 flg. Men det skal innrømmes at man her er inne på en meget vanskelig og tvilsom grensetrekning, der det synes å være uråd å oppstille en kategorisk regel i den ene eller i den annen retning.»<sup>82</sup>

Andersen avslutter sitt resonnement med at det ikke kan oppstilles en kategorisk regel i den ene eller i den annen retning – noe som kan tyde på en anerkjennelse av at rettspraksis i den tidligere tidsperioden neppe kunne tas til inntekt for en generell rettssetning om resignasjonsplikt ved alle typer endringer. Det kan dessuten bemerkes at Andersen diskuterer dette spørsmålet konkret i forhold til der arbeidstakerne påberopte at de etter: «...sikker og langvarig praksis har oppnådd tariffmessig krav på en bestemt arbeidsordning.»<sup>83</sup> Andersen drøftet følgelig kun spørsmålet i rettstvister der arbeidstakerne påberopte seg praksis, og ikke i enhver rettstvist om endringens rettmessighet i forhold til tariffavtalen.

Resonnementet bærer preg av reelle hensyn – hvorfor skal arbeidstakersiden måtte gi seg i en periode der det foreligger rettstvist om innføring av endringer? Det mest nærliggende er jo å beholde status quo, fordi dette har jo vært praktisert og godtatt av de to partssidene. Dette rimer med alminnelige bevisbyrderegler og grunnsetninger om at det rettsendrende standpunkt er det som krever begrunnelse, og eventuelt bekreftelse ved dom, i motsetning til det rettsbevarende. På tidspunktet hvor det foreligger en fastlåst konflikt om hvorvidt man skal endre eller ikke, kan det fremstå som naturlig å holde fast på den etablerte tilstanden som tross alt begge parter har levd med til tvisten oppstod. Det vil dessuten styrke endringens legitimitet å vente til en nøytral og autoritativ tredjepart har fastslått rettmessigheten av denne. Hertil kommer at endringer tidvis kan være vanskelige å reversere når de først er gjennomført. Dersom arbeidsgiver i mellomperioden gis for stort spillerom kan dette medføre at arbeidsgiver i realiteten gis en faktisk endringsadgang utover det som formelt er rettmessig.

---

<sup>82</sup> Andersen 1956 s. 224.

<sup>83</sup> Andersen 1956 s. 223.

Motstykket er selvsagt at hurtig iverksettelse av endringer også kan være legitimt og nødvendig, og at utsettelse av slike endringer også kan ha irreversible og uheldige konsekvenser. Det kan dessuten bemerkes at arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse i en slik mellomperiode blir begrenset av fredsplikten. En slik virkning av resignasjonsplikt ved enhver endring kan fremstå som noe uheldig i lys av arbeidsgivers behov for å gjennomføre endringer ensidig i arbeidsforholdet, som jo faktisk er en kompetanse arbeidsgiversiden har i medhold av styringsretten.

Det må gjøres en avveining som nødvendigvis må bli konkret. Praksisen på 1970-tallet gikk langt i å anerkjenne det rettsbevarende i alle situasjoner, det burde kanskje være rom for å legge større vekt på konsekvensene av å iverksette/ikke-iverksette en endring i mellomperioden.

Kort oppsummert endret Arbeidsretten på 1970-tallet sitt syn på resignasjonsplikt i mellomperioden. Denne endringen innebar et skifte i fokus fra å vektlegge arbeidsgivers styringsrett og posisjon til å likestille partene midlertidige adgang til å gjennomføre og plikt til å resignere i mellomperioden trolig begrunnet i reelle hensyn. Årsaken til endringen fremgår ikke klart av Arbeidsrettens praksis, men reelle hensyn som fremført av Andersen på 1950-tallet kan være en del av forklaringen.

## **5 Resignasjonsplikt i tidsrommet 1980 til 2011**

### **5.1 Introduksjon til tendenser i tidsperioden**

Arbeidsretten tok i tidsperioden 1980 til 2011 sjelden stilling til spørsmålet om og i hvilken utstrekning tariffbundne parter hadde en selvstendig plikt til å resignere i mellomperioden.

Det finnes enkelte saker i perioden hvor retten vurderte hvorvidt partene brøt fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. Her ble utfallet gjennomgående resignasjonsplikt for arbeidstakersiden og gjennomføringsrett for arbeidsgiversiden. I resultat synes Arbeidsretten å være på linje med praksis fra den første tidsperioden (1916-1969). Det grunnleggende tema i den videre fremstilling er om og i hvilket omfang Arbeidsretten etter 1970-tallet sto for en ny kursendring.

I enkelte saker ble resignasjonsplikt anført, men ble av ulike grunner ikke realitetsbehandlet.

Det finnes dessuten enkelte saker i perioden hvor retten vurderte hvorvidt arbeidsgiver brøt tariffavtalen, ved ensidig å innføre en endring av den bestående situasjon før tvisten mellom partene var løst. I disse sakene ble arbeidsgiver pålagt resignasjonsplikt eller gjennomføringsrett på grunnlag av tariffavtalens spesifikke bestemmelser og ikke resignasjonsplikt etter fredsplikten.

Jeg vil drøfte disse tre tendensene i rettspraksis med det å vise hvordan Arbeidsretten kom frem til resignasjonsplikt i perioden 1980 og frem til i dag. Når det gjelder samordning og harmonisering av rettspraksis i denne tidsperioden med de andre tidsperiodene vil jeg vente med å gjøre dette til kapittel 6.

## 5.2 Resignasjonsplikt for arbeidstakersiden etter fredsplikten

### 5.2.1 Atferd fra arbeidsgiversiden

I tre dommer i perioden fant retten at anførsel om resignasjonsplikt for arbeidsgiver ikke kunne føre frem.<sup>84</sup> Spørsmålene i det følgende er hvordan og hvorfor anførsel om resignasjonsplikt ikke førte frem i disse tilfellene, herunder hvordan dette stiller seg til de slutninger truffet under gjennomgangen av rettspraksis fra 1970-tallet.

#### 5.2.1.1 ARD 1986 s. 165

Den første dommen er ARD 1986 s. 165. Den underliggende rettstvisten i saken gjaldt hvorvidt omplassering og en etterfølgende avskjed av en tillitsvalgt var i strid med blant annet tariffavtalens bestemmelser om behandling av tillitsvalgte. Arbeidstakersiden anførte at avskjedigelsen var uberettiget blant annet fordi arbeidsgiver hadde en resignasjonsplikt frem til rettmessigheten av omplasseringen var avklart. Denne anførselen ble avvist av retten som fremhevet at arbeidsgiver ikke hadde en resignasjonsplikt:

«Arbeidsretten er kommet til at bedriften da var berettiget til å gi Høst avskjed. Saksøkernes anførsel om resignasjonsplikt kan ikke føre frem. Det er etter rettspraksis klart at om arbeidstagersiden hevder at en beslutning fattet av arbeidsgiveren er tariffstridig, fører det ikke uten videre til at arbeidsgiveren er forpliktet til å avvente gjennomføringen av en beslutning truffet i kraft av styringsretten. Det er i denne saken tale om en beslutning som bedriften hadde truffet, og meddelte Høst, 8. september, og som – etter det retten har lagt til grunn ovenfor – var rettmessig. Arbeidsgiversiden gjorde også sitt standpunkt klart i forhandlingsmøtet 26. september 1986, og Høst burde etter dette – i samsvar med alminnelig praksis – innrettet seg etter bedriftens beslutning inntil tvisten om forflytningsspørsmålet var løst» (s. 188).

Her synes Arbeidsretten å mene at arbeidsgiver hadde en gjennomføringsrett til å effektivere omplasseringen og arbeidstakersiden en resignasjonsplikt til å godta dette

---

<sup>84</sup> ARD 1986 s. 165, 1988 s. 113, 1998 s. 37.

frem til tvisteløsning. Arbeidsretten begrunnet resultatet uten noe annet enn en henvisning til «rettspraksis».

Arbeidstakersidens anførsler i saken kan kaste lys over bakgrunnen for Arbeidsrettens begrunnelse. Det fremgår av anførselsreferatet i dommen at arbeidstakersiden begrunnet resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden med en henvisning til «Arbeidsretten og Organisasjonene» av Kristen Andersen s. 224, jfr. punkt 4.4 over. På den nevnte siden drøfter Andersen blant annet hvorvidt arbeidstakersiden ikke krenker fredsplikten ved å nekte å rette seg etter en beslutning fra arbeidsgiver om å endre den bestående ordning, og at det er mest nærliggende at arbeidsgiver i et sådant tilfelle resignerer frem til rettstvisten er løst.<sup>85</sup> I ARD 1986 s. 165 var det imidlertid ikke et spørsmål om å frikjenne arbeidstakersidens for fredspliktsbrudd for å ha holdt på den etablerte situasjon, men å bedømme arbeidsgivers utførte avskjed som *tariffstridig* (s. 178) for å ha effektivt sitt standpunkt om at den tillitsvalgte måtte fratre sin stilling. Det var først i ARD 1971 s. 49 at Andersen, gjennom sin rolle som Arbeidsrettens formann, oppstilte en rettssetning om at også arbeidsgiver krenket fredsplikten ved å ikke resignere der de stod for en endring av den bestående situasjon. Det kan derfor synes som om arbeidstakersiden anla en videre forståelse av resignasjonsplikten – som en selvstendig, tariffrettslig norm. I Andersens bok og rettspraksis fra 1970-tallet er det imidlertid endring i det bestående som uansett er det avgjørende for hvorvidt arbeidsgiver må resignere eller ikke. At Arbeidsretten i ARD 1986 s. 165 avviste arbeidstakersidens anførsel om at arbeidsgivers avskjedigelse av tillitsmannen var tariffstridig innebærer at retten også fravek den tidligere lære på 1970-tallet om at der arbeidsgiver beslutter en omtvistet endringsbeslutning oppstår plikt til å resignere frem til tvist er avgjort.

Det kan imidlertid stilles spørsmålstegn ved hvorvidt vi har å gjøre med en bevisst eller ubevisst fravikelse av rettssetningen om resignasjonsplikt ved endringer fra 1970-tallet. Som nevnt fremgår det av dommen at rettspraksis fra 1970-tallet ikke ble påberopt av arbeidstakersiden og at Arbeidsretten ikke eksplisitt fraviker tidligere rettspraksis. Tvert imot uttalte Arbeidsretten som begrunnelse for arbeidsgiversidens midlertidige gjennomføringsrett at nettopp rettspraksis gikk i den retning. Som på 1970-tallet

---

<sup>85</sup> Andersen 1956 s. 224.

fremstår Arbeidsrettens syn på tidligere praksis også her som i beste fall unyansert. Dette fordi rettspraksis på 1970-tallet faktisk påla arbeidsgiversiden en resignasjonsplikt ved endringer. Forklaringen bak rettens standpunkt kan, som på 1970-tallet, være så banal som manglende kjennskap til og systematisering av konseptet resignasjonsplikt etter rettspraksis på 1970-tallet. Særlig at arbeidstakersiden i første rekke synes å basere sin argumentasjon på Andersens bok fra 1950-tallet og ikke nyere praksis fra 1970-tallet, kan tyde på at det også hos partene har vært begrenset kjennskap til tidligere avgjørelser. På bakgrunn av den manglende begrunnelsen og temaets vanskelige tilgjengelighet antar jeg at Arbeidsretten i ARD 1986 s. 165 fravek tidligere praksis om resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden uten å være klar over dette.

Uavhengig av om fravikelsen er ubevisst eller ikke kan det sluttet fra ARD 1986 s. 165 at endring i det bestående ikke nødvendigvis innebærer en resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden. Spørsmålet er om retten fravek resignasjonsplikt for arbeidsgiver kun i det aktuelle tilfellet eller om det foreligger en generell fravikelse av tidligere praksis.

Arbeidsrettens *raisonnement* kan forstås slik at det er endringsbeslutninger tatt «i kraft av styringsretten» som rettmessig kan gjennomføres i mellomperioden på tross av at det foreligger rettstvist om beslutningens rettmessighet (s. 188). En slik forståelse støttes dessuten av at retten henviser til rettspraksis. I tidsrommet 1916-1969 kan arbeidsgivers gjennomføringsrett etter fredsplikten i stor grad forklares av deres generelle styringsrettslige kompetanse, jfr. punkt 3.4.3. Dette gjaldt spesielt gjennomgående i tilfeller hvor arbeidstakersiden bare kunne *kreve* å få gjennomført eget standpunkt i rettstvisten, som i dette tilfellet hvor jo arbeidstakersiden ikke kan holde fast ved den etablerte situasjon om at den tillitsvalgte kunne fortsette å jobbe et spesielt sted i bedriften. Arbeidsgiver kan jo lett hindre en slik gjennomføring ved å ta fra den tillitsvalgte adgangen til det opprinnelige arbeidsstedet og sette inn en ny arbeidstaker her.

På den annen side sa ikke Arbeidsretten at arbeidsgivers generelle styringsrettslige kompetanse avskjærer resignasjonsplikt i *enhver* situasjon hvor de vil innføre endringer. Tvert imot, uttalte retten at arbeidsgiver «ikke uten videre» (s. 188) vil ha en slik plikt og tok således et forbehold. Uttalelsen åpner opp for at det kan tenkes tilfeller hvor også



arbeidsgiversiden må resignere selv der det påberopes styringsrettslig kompetanse. I hvilke situasjoner arbeidsgiver kan få resignasjonsplikt sier retten ikke noe om. Arbeidsrettens reservasjon åpner imidlertid opp for at det kan tenkes tilfeller hvor endring i den etablerte situasjon *kan* innebære resignasjonsplikt for arbeidsgiver, i samsvar med hensyn etablert i rettspraksis fra 1970-tallet. Avgjørelsen sier dessuten ingenting om hvorvidt arbeidsgiver har resignasjonsplikt der tvisten dreier seg om andre tvistetemaer, for eksempel spørsmål av mer tariffrettslig karakter.

Kort oppsummert kan det fra ARD 1986 s. 185 følgelig trekkes en generell slutning om at arbeidsgiver i situasjoner hvor de omplasserer tillitsvalgte som hovedregel ikke må resignere. Dommen kan videre tas til inntekt for at Arbeidsretten muligens ubevisst, fravek den rettssetning som kan utledes fra rettspraksis på 1970-tallet om at arbeidsgiver har resignasjonsplikt i alle situasjoner hvor de utøver kompetanse på *styringsrettens* område. Samtidig er avgjørelsen intet eksplisitt prejudikatsavvik og Arbeidsretten utelukker ikke at arbeidsgiver på noen områder *har* resignasjonsplikt, herunder også på styringsrettens område.

#### 5.2.1.2 ARD 1988 s. 113

Anførsel om resignasjonsplikt ble så vurdert av retten igjen i ARD 1988 s. 113. Tvisten gjaldt rettmessigheten av en endring av arbeidstidsordningen ved et hotell. I forbindelse med denne tvisten påsto arbeidstakersiden at arbeidsgiverorganisasjonen hadde opptrådt tariffstridig ved å «varsle gjennomføring av endrende vaktlistene før Arbeidsrettens dom i den foreliggende sak foreligger» (s. 123, påstandens punkt 4). Arbeidsretten frifant imidlertid arbeidsgiverorganisasjonen for denne påstanden:

«Når FOS senere varslet iverksettelse, må det sees som et uttrykk for at FOS mente å ha rett til dette etter den enighet som var oppnådd, fordi forutsetningen om søksmål ikke var oppfylt på grunn av påstandsutformingen i HRAFs stevning og senere prosesskrift av 25. april i år. Det siste kan retten ikke gi FOS medhold i. Men noe tariffstridig forhold er FOS' feiltagelse på dette punkt likevel ikke. – Partene blir etter dette å frifinne for pkt. 4 hhv. Pkt 4 b i hverandres påstander» (s. 130).

Arbeidsgiver handlet altså ikke tariffstridig ved å varsle endring av arbeidstidsordningen før Arbeidsrettens dom. Bortsett fra en ren konstatering er Arbeidsrettens begrunnelse fraværende. Arbeidstakersidens begrunnelse for sin anførsel, som Arbeidsretten altså ikke var enig i, kan gi noe veiledning for rettens grunnlag:

« Varselet fra FOS er videre tariffstridig fordi ny vaktliste ikke er etablert i samsvar med tariffavtalens regler. Så lenge dette ikke er gjort, kan en endring ikke iverksettes. Her er det intet rom for styringsretten; det vises til anførslene ovenfor. Dertil foreligger det en rettstvist om rettmessigheten av det tiltak hotellet ville iverksette, og som innebærer en endring av den etablerte situasjon. Det følger da av det tariffrettslige resignasjonsprinsipp at endringen ikke kan iverksettes før tvisten er rettslig avklart» (s. 122).

Sistnevnte anførsel er interessant for spørsmålet om partenes resignasjonsplikt der dette ikke er regulert ved avtale. Det fremgår av arbeidstakersidens begrunnelse at de mente det forelå et «resignasjonsprinsipp» som hindret arbeidsgiver i å varsle endring av arbeidstidsordningen. Det er noe uklart hva de bygget prinsippet på. Henvisningen til et «tariffrettslig resignasjonsprinsipp» kan tilsi at de mente å hjemle dette i den plikten til å resignere som kan utledes av dommene på 1970-tallet, men dette blir i hovedsak en spekulasjon da dette ikke kommer frem i dommen.

Uavhengig av om arbeidstakerne anla en videre eller snevrere forståelse av resignasjonsplikten, det vil si som et selvstendig tariffrettslig prinsipp eller som en del av fredsplikten, ble anførselen om at arbeidsgiver hadde handlet tariffstridig ikke tatt til følge. Arbeidsgiver hadde derfor ikke noen plikt til å resignere – det vil si avstå fra å sende varsel om endringer i den aktuelle situasjonen som forelå. Spørsmålet blir hvordan dette stiller seg i forhold til rettssetningen som kan utledes fra 1970-tallet, altså resignasjonsplikt med grunnlag i fredsplikten ved endringer i det bestående.

Arbeidsretten fremhevet at arbeidsgiversiden handlet med den forståelse at det forelå en enighet mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver om at tiltakene midlertidig kunne

iverksettes (s. 130). Arbeidsretten la følgelig til grunn at arbeidsgiversiden faktisk trodde at det forelå enighet om denne iverksettelsen, jfr. Arbeidsrettens uttalelse:

«...FOS mente å ha rett til dette etter den enighet som var oppnådd.» (s. 130).

Bakgrunnen for den gode tro på FOS side var en avtale om at endringene ikke skulle iverksettes før søksmål ble reist. Da søksmål falt bort tolket arbeidsgiverne avtalen slik at «Når sak ikke ble reist i samsvar med den, fulgte det også av avtalen at den nye vaktlisten skulle innføres» (s. 125). Arbeidsretten fant altså grunnlag for at dette var arbeidsgivers oppfatning. På tross av at oppfatningen var en «feiltagelse», etter Arbeidsrettens formulering, forelå det ikke noe tariffstridig ved å varsle iverksettelse når oppfatningen var av en slik karakter.

I sakene på 1970-tallet lå det tariffkrenkende i at man innførte en endring i den etablerte situasjon til tross for at man var klar over at motparten var uenig i at endringen kunne gjennomføres, jfr. her særlig punkt 4.4.3 om det subjektive vilkåret. I ARD 1988 s. 113 synes dommens generelle budskap å være at arbeidsgiver ikke har resignasjonsplikt dersom god tro om gjennomføring foreligger. Samtidig forelå en særskilt omstendighet ved at partene hadde inngått avtale om gjennomføring, som FOS feiltakelse og den gode tro knyttet seg til. Dette i motsetning til tilfeller hvor en part utelukkende bygger sin gode tro på en generell forståelse av tariffavtalen, slik tilfellet var på 1970-tallet.

På grunn av de særskilte omstendigheter er rettens avvisning av arbeidstakersidens anførte «resignasjonsprinsipp» ikke i direkte motstrid med resignasjonsplikt som utledet av ARD 1971 s. 49 og følgende. Dommen kan trolig harmoniseres ved rettspraksis fra 1970-tallet ved at den oppstiller et unntak for god tro når særlige omstendigheter foreligger.

#### 5.2.1.3 ARD 1998 s. 37

En dom som tydelig avviser tanken om en resignasjonsplikt for arbeidsgiver ved omtvistede endringer i det bestående er ARD 1998 s. 37. Arbeidstakersiden påsto at arbeidsgiver hadde handlet tariffstridig da de *ensidig* innførte endringer i arbeidstidsordningen. Arbeidstakersiden anførte som grunnlag for dette at arbeidsgiver brøt tariffavtalens bestemmelser om å ikke ensidig innføre slike endringer ved tvist og subsidiært at arbeidsgiversiden brøt den «tariffrettslige resignasjonsplikt» fordi de ikke

respekterte status quo inntil tvisten var løst. Til begge disse anførslene uttalte Arbeidsretten:

«En arbeidsgiver som ønsker å gjennomføre en ordning som innebærer en endring i forhold til det bestående, har ikke uten videre plikt til å vente med iverksettelsen bare fordi motparten er uenig. Arbeidsgiveren kan imidlertid ha plikt til å vente dersom det foreligger spesielle bestemmelser om dette. I hovedavtalen mellom LO og NHO § 9-4 heter det for eksempel at LO under bestemte omstendigheter «kan ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt.» Det er imidlertid på det rene – og medgitt av saksøkeren – at bestemmelsen ikke er anvendelig i det foreliggende tilfellet. Arbeidsretten legger til grunn at den arbeidstidsordningen Bærumsbuss AS gjennomførte for de verkstedsansatte fra 1. oktober 1995, etter sitt innhold ligger innenfor NTF-overenskomstens rammer for hvilken arbeidstid som kan fastsettes, og at den ble besluttet i samsvar med bestemmelsene i overenskomstens § 4.3. Dette er heller ikke bestridt av saksøkeren. I det foreliggende tilfellet følger det av overenskomstens alminnelige bestemmelser at arbeidsgiverens beslutning om hvilken arbeidstidsordning som skal gjelde, kan iverksettes selv om det foreligger lokal uenighet. Retten kan ikke se at merknaden til § 5.2.3 eller uenigheten om den kan medføre noen begrensning her» (s. 51, dissens 7-2<sup>86</sup>).

Det fremgår av siste setning at retten avviste arbeidstakersidens anførsler om at arbeidsgiver ikke hadde rett til å ensidig innføre en endring i det bestående både på grunnlag av tariffavtalen og på grunn av at det forelå endringer i det bestående. Ved å avvise at arbeidsgiver ikke hadde plikt til å resignere i et tilfelle hvor det forelå uenighet om rettmessigheten av endringen fravek Arbeidsretten samtidig praksis fra 1970-tallet.

Begrunnelsen for at anførselen om en «resignasjonsplikt» ikke førte frem kommer innledningsvis i sitatet. Retten avviste generelt at arbeidsgiver må resignere fordi det

---

<sup>86</sup> Dissensen gjaldt direkte tolkningen av tariffavtalens bestemmelser og altså ikke den subsidiære anførselen om resignasjonsplikt.

foreligger en rettstvist om rettmessigheten av denne endringen. Arbeidsretten tok følgelig et helt annet utgangspunkt enn i ARD 1971 s. 49 og påfølgende avgjørelser, som oppstilte en rettssetning om at den som inntok det endrende standpunkt i rettstvisten måtte resignere.

Arbeidsretten begrunnet ikke avvisningen av resignasjonsplikt ved endringer i det bestående ved å eksplisitt vurdere og fravike rettspraksis på 1970-tallet. Istedenfor oppstilte retten en generell rettssetning om at arbeidsgiver ikke må resignere ved endringer uten å begrunne dette nærmere. Av anførselsreferatet fremgår det at arbeidstakersiden anførte ARD 1971 s. 49, det er følgelig ikke grunnlag for å hevde at Arbeidsretten ubevisst fravek denne rettssetningen. Men fravikelsen skjedde imidlertid uten noen klar vurdering av den generelle rettssetningen som kan utledes av ARD 1971 s. 49 og følgende.

Arbeidsrettens uttalelse kan imidlertid ikke tas til inntekt for at arbeidsgiver *aldri* må resignere der de innfører en endring i det bestående. Tvert imot, synes Arbeidsretten å åpne opp for resignasjonsplikt for arbeidsgiver der de gjennomførte endringer i det bestående, jfr. formuleringen «ikke uten videre», slik også Arbeidsretten gjorde i ARD 1986 s. 165 som gjennomgått foran.

Arbeidsretten trekker så frem spesielle bestemmelser i tariffavtalen som eksempel på at arbeidsgiver også må resignere ved uenighet om endringer i den bestående ordning, slike bestemmelser må derfor forstås som et unntak fra utgangspunktet som oppstilles om at arbeidsgiver ikke må resignere. Arbeidsretten trekker imidlertid ikke frem andre eksempler utover avtale på hvilke tilfeller hvor arbeidsgiversiden må resignere.

At endring i det bestående ikke førte frem til resignasjonsplikt begrunnes i den konkrete situasjonen. Den konkrete tvisten mellom partene omhandlet endringer i arbeidstidsordningen, som i utgangspunktet regnes som en del av arbeidsgivers styringsrett.<sup>87</sup> For det første kan det da konstateres at Arbeidsretten ikke mente å fravike resignasjonsplikt for arbeidsgiver ved tvister som ikke dreide seg om utstrekningen av

---

<sup>87</sup> Fougner 2007 s. 164.

arbeidsgivers styringsrett, for eksempel tvister om endringer som berører tariffforholdet mellom partene ellers (for eksempel inngåelse av tariffavtaler med andre som i ARD 1973 s. 112). Det kan imidlertid heller ikke legges til grunn at Arbeidsretten mente å fravike resignasjonsplikt for arbeidsgiver når det gjelder alle tvister om styringsrettens karakter. Tvisten om arbeidstidsordningen hadde betydning for når arbeidstakerne måtte arbeide og til hvilken betaling. Det fremgår ikke av dommen hvor inngripende endringene var, men det må antas at det hadde en viss virkning for arbeidstakersidens lønn. En endring i arbeidstidsordning er imidlertid ikke mer inngripende at man lett kan reversere endringen etter tvisteløsning i Arbeidsretten og arbeidstakersiden kan få dekket sitt eventuelle økonomiske tap i etterkant. Arbeidsrettens resonnement utelukker derfor heller ikke at arbeidsgiver i rettstvister som dreier seg om arbeidsgivers styringsrett, men av mer inngripende karakter, kan bli ilagt resignasjonsplikt.

### 5.2.2 Atferd fra arbeidstakersiden

Det finnes få saker i perioden hvor Arbeidsretten tok stilling til hvorvidt arbeidstakersiden pliktet å resignere i henhold til den tariffrettslige fredsplikt. Det finnes imidlertid tre saker<sup>88</sup> i perioden som vurderte hvorvidt arbeidstakersiden brøt fredsplikten ved blant annet å ha gjennomført eget standpunkt i mellomperioden. Spørsmålet i det følgende er hvorvidt fredsplikten ledet til en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden i disse tre sakene og hvordan sakene forholdt seg til 1970-tallets norm om fredsplikt ved endringer i det bestående.

#### 5.2.2.1 ARD 1985 s. 96

I ARD 1985 s. 96 oppstod det rettstvist ved at staten (arbeidsgiver) varslet endringer i undervisningstimetallet for en del kurs i videregående skole og mer bruk av større klasser i teoriundervisningen (s. 96-97). Det fremgår ikke klart av dommen hvorfor arbeidstakersiden mente endringene var tariffstridig, men saken er relevant fordi den vurderer brudd på fredsplikt i forbindelse med en rettstvist, jfr. Arbeidsrettens henvisning til Tjenestetvistlovens § 20 nr. 1 (s. 108) som oppstiller fredsplikt i rettstvister.

---

<sup>88</sup> ARD 1985 s. 96, ARD 1997 s. 193, ARD 2010 s. 3.

Norsk Faglærerlag bestred rettmessigheten av endringene og påla derfor først medlemmene sine ikke å utføre «planlegging og etablering av nye klasser, ekstraklasser og omdisponering av eksisterende klasser» (s. 100-101). Arbeidsretten kom til at dette utgjorde en krenkelse av den tariffrettslige fredsplikt:

«Det avgjørende er for så vidt om det middel som her tas i bruk, innebærer et aksjonsforankret press i et spørsmål som er undergitt fredsplikt etter tariffavtalen. Og Faglærerlagets aksjon i denne sak har utvilsomt en slik karakter» (s. 108).

At arbeidstakerne nektet å bidra til planleggingen av nye klasser som de mente arbeidsgiver ikke kunne innføre, kan sies å være en handling som innebærer at de gjennomførte eget standpunkt i rettstvisten, fordi de mente at arbeidsgiver ikke hadde rett til å gjennomføre disse nye klassene. De opprettholdt følgelig slik den bestående ordning. Arbeidstakersiden synes derfor å ha blitt dømt for å ha krenket fredsplikten for det som tilsynelatende fremstår som å holde fast ved den etablerte situasjon, i strid med det som kan utledes av rettspraksis fra 1970-tallet – nemlig at det å holde fast ved den etablerte situasjon ikke utgjør en fredspliktkrenkelse. På den annen side kan det stilles spørsmålstegn ved om det å *organisere og planlegge* mindre klasser er det samme som at arbeidsgiver ikke har adgang til å foreta endringer av klassestørrelsen uten å ta Norsk faglærerlag med på råd. At arbeidstakerne dessuten igangsatte en rekke andre aksjoner i tilknytning til å nekte å delta i planleggingen av nye klasser trekker i retning av at arbeidstakerne sett under ett gikk lenger enn *bare* å gjennomføre eget standpunkt eget standpunkt. De nektet for eksempel også å utføre reparasjoner som de tidligere hadde utført – altså en endring av den bestående situasjon med det formål å få arbeidsgiversiden til å ikke innføre endringer.

Retten problematiserte ikke direkte ARD 1971 s. 49 og de oppfølgende dommene til denne. Denne mangelen på problematisering kan tyde på at retten vurderte forholdet som å gå lenger enn handling i samsvar med eget standpunkt, slik at man gikk klar av tidligere praksis. Dette blir imidlertid ikke behandlet.

På bakgrunn av at arbeidstakersidens handlinger sett under ett må sies å gå lenger enn bare å gjennomføre eget standpunkt antar jeg at det ikke kan slutes fra dommen at arbeidstakersiden fikk en resignasjonsplikt som en direkte følge av fredspliktkrenkelse i denne saken. Det kan tenkes at Arbeidsretten ville bedømt forholdet som annerledes dersom arbeidstakerne kun hadde holdt seg til å nekte å gjennomføre arbeidsgivers endringsforslag frem til tvisteløsning, jfr. rettspraksis på 1970-tallet.

#### 5.2.2.2 ARD 1997 s. 193

En dom hvor Arbeidsretten kom til at det var fredspliktkrenkende av arbeidstakersiden å gjennomføre eget standpunkt i rettstvisten om å bevare den bestående situasjon, er ARD 1997 s. 193. Den underliggende rettstvisten gjaldt rettmessigheten av at arbeidsgiver påla arbeidstakerne å arbeide med en såkalt «opplæringsbok» (s. 193). Arbeidsgiver (staten) hevdet at det var en del av deres styringsrettslige kompetanse å pålegge arbeidstakerne å ta i bruk denne boken, mens arbeidstakersiden hevdet arbeidsgiver ikke hadde hjemmel til dette (s. 195). Det forelå altså en rettstvist mellom tariffpartene om rettmessigheten av endringer av arbeidsforholdet. Lærerforbundet påla sine medlemmer til ikke å ta i bruk opplæringsboka. Forbundet handlet følgelig i samsvar med sitt eget standpunkt i rettstvisten. Spørsmålet for Arbeidsretten var hvorvidt nektelsen utgjorde en fredspliktkrenkelse, noe Arbeidsretten besvarte bekreftende:

«Lærerforbundets skriv til medlemmene har klart form av oppfordringer til og pålegg om å motsette seg og motvirke gjennomføring av beslutninger om hvordan læreres arbeidsoppgaver skal ivaretas. Dertil er det etter prosedyren og partsforklaringen klart at et siktemål fra Lærerforbundets side er å komme i det man har kalt en «faglig dialog» med staten ved KUF – som i denne sammenheng er Lærerforbundet tariffmotpart – om hvordan opplæringsbok i skolen skal utformes og brukes. Begge deler er spørsmål som utvilsomt er undergitt fredsplikt etter de tariffavtaler Lærerforbundet er bundet av, så vel etter tjenestetvistlovens regler. Lærerforbundet opptreden er da også utvilsomt tariffstridig, og ulovlig etter tjenestetvistlovens § 20 nr. 1» (s. 200).



Arbeidsretten begrunnet at det forelå et fredspliktkrenkende med at Lærerforbundet ønsket å «motsette seg og motvirke gjennomføring av beslutninger om hvordan læreres arbeidsoppgaver skal ivaretas». Arbeidsrettens henvisning til arbeidsgivers beslutning kan tolkes som en henvisning til arbeidsgiversidens styringsrettslige kompetanse, da beslutninger endring om arbeidstakernes arbeidsoppgaver i utgangspunktet regnes som en del av arbeidsgivers styringsrett.<sup>89</sup> Henvisningen til styringsrettslige kompetanse bekrefter rettens resonnement i både ARD 1986 s. 165 og ARD 1998 s. 37 at arbeidstakersiden i utgangspunktet har en resignasjonsplikt etter fredsplikten der arbeidsgiversiden innfører endringer i den bestående situasjon på styringsrettens område.

Retten begrunnet ikke resultatet med at de mente å fravike rettstilstanden som utledet på 1970-tallet, disse dommene ble overhodet ikke problematisert. Også her kan det synes som om retten foretar en fredspliktkrenkelse uten å vite om rettspraksisen fra 1970-tallet om endringer i det bestående, da det heller ikke fremgår av anførselsreferatet at dette ble problematisert.

Begrunnelsen må imidlertid uansett forstås som en fravikelse av rettssetningen om resignasjonsplikt og gjennomføringsrett etter fredsplikten avhengig av hvem som stod for en endring av den bestående situasjon. Grunnen til dette er at Arbeidsretten ikke la vekt på det forelå *tvist* om arbeidsgivers adgang til å utføre endringen, slik som Arbeidsretten gjorde i ARD 1971 s. 49 og øvrige avgjørelser på 1970-tallet. At Arbeidsretten begrunnet arbeidstakernes resignasjonsplikt etter fredsplikten med at det forelå en beslutning fra arbeidsgiversiden er mer i samsvar med ARD 1959 s. 1, se punkt 3.2.1, og at arbeidsgiversiden i all hovedsak fikk en gjennomføringsrett på styringsrettens område, jfr. punkt. 3.4.3. Dommen kan følgelig tas til inntekt for at Arbeidsretten mente å fravike rettstilstanden som utledet av rettspraksis fra 1970-tallet.

#### 5.2.2.3 ARD 2010 nr. 3

Også i ARD 2010 nr. 3 finnes et tilfelle hvor arbeidstakerne dømmes for fredspliktkrenkelse ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden. Den

---

<sup>89</sup> Fougner 2007 s. 161.

underliggende rettstvisten gjaldt hvorvidt arbeidstakerne var forpliktet til å bruke et håndholdt dataverktøy under arbeidet, noe som hadde vært praktisert i en tid.

Arbeidsretten fant at gjennomføringen av eget standpunkt innebar en fredspliktkenkelse og kom til at dette fremsto som annen arbeidskamp:

« Innleveringen av og nektelse av bruk av PDA i den foreliggende situasjon må etter Arbeidsrettens syn klart anses som «annen arbeidskamp », jfr.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1 og ARD 1985 s. 96 med henvisninger til relevant praksis» (premiss 30).

En endring av den bestående tilstand – nektelse av å ikke lenger bruke et dataverktøy – ble her ansett å være i strid med fredsplikten. At en slik endring av den bestående situasjon utgjør et fredspliktsbrudd er i samsvar med tidligere rettspraksis, jfr. punkt 3.4.2 om rettspraksis i tidsperioden 1916-1969 og punkt 4.4.3 om rettspraksis på 1970-tallet.

De tre nevnte dommene hvor arbeidstakersiden krenket fredsplikten gir først og fremst alle uttrykk for at Arbeidsretten ikke legger vekt på om arbeidstakersiden står for en endring eller bevaring av den bestående ordning. Det avgjørende for Arbeidsretten synes å være hvorvidt gjennomføringen av eget standpunkt utgjør et «aksjonsforankret press» jfr. ARD 1985 s. 96. I tillegg kan ARD 1997 s. 193 direkte tas til inntekt for at rettssetningen om at arbeidstakersiden må frikjennes for fredspliktkenkelse i situasjoner hvor de holder fast på den etablerte ordning har blitt fraveket. ARD 2010 nr. 3 bekrefter rettspraksis fra både første og andre tidsperioden om at arbeidstakersiden som hovedregel må resignere etter fredsplikten der ønsker å gjennomføre en endring av den bestående situasjon.

### 5.3 Anførsel om resignasjonsplikt ble ikke realitetsbehandlet

I tidsperioden ble resignasjonsplikt dessuten anført uten at retten behandlet anførselen. Spørsmålet i det følgende er hvorfor retten valgte ikke å behandle dette spørsmålet og om slike dommer kan si noe mer om praktiseringen av resignasjonsplikt i perioden.

Den første dommen fra perioden hvor retten ikke behandlet anførsel om resignasjonsplikt, finnes i ARD 1983 s. 38. Her gjaldt hovedspørsmålet i saken hvorvidt Norsk Lærerlag brøt fredsplikten ved å pålegge barnehagearbeidere å utføre veiledningsarbeid overfor elever fra barnepleierlinjen. Subsidiært anførte Østfold fylkeskommune at Norsk Lærerlag brøt fredsplikten fordi Norsk Lærerlag i en tariffvist hadde resignasjonsplikt (s. 52). Retten tok imidlertid ikke stilling til dette spørsmålet, med den begrunnelse at Norsk Kommuneforbund ikke hadde rettslig interesse i å få dette spørsmålet avklart. Dette fordi forbundet hadde godtatt at retten behandlet spørsmålet om omfanget av barnehagepersonalets arbeidsplikt (s. 65).

Selv om resignasjonsplikt ble anført og behandlet i ARD 1986 s. 165 og 1988 s. 113, gikk det så ni år før retten igjen i ARD 1997 s. 25 fikk en påstand om resignasjonsplikt til behandling. I denne saken fant retten at arbeidsgiver handlet tariffstridig da de endret lønnsutbetalingene i bedriften fra 11 ganger i året til 12 ganger i året, og arbeidsgiver ble derfor dømt til å tilbakeføre lønnsutbetalingsordningen til 12 ganger i året (s. 39). Arbeidstakersiden krevde også saksomkostninger dekket av motparten med den begrunnelse at arbeidsgiver hadde handlet i strid med resignasjonsplikten. Resignasjonsplikten ble anført med grunnlag i ARD 1971 s. 49, og ble nærmere begrunnet med at arbeidsgiver innførte endringer i lønnsutbetalingen uten å vente på Arbeidsrettens avklaring av rettmessigheten. Retten fant at den ikke trengte å ta stilling til dette spørsmålet fordi arbeidsgiversiden uansett hadde opptrådt kritikkverdig og hadde utført en tariffstridig endring.

Dommen kan derfor ikke tas som et argument for at det finnes eller ikke finnes en norm om resignasjonsplikt. Men ser vi fra arbeidstakersidens anførsler at det fortsatt forelå en oppfatning om rettssetningen i ARD 1971 var aktuell. På den annen side valgte arbeidstakersiden her ikke å anføre at det forelå et selvstendig brudd på fredsplikten, spørsmålet om resignasjonsplikt ble tatt opp kun som en del av saksomkostningsspørsmålet.

Med unntak av ARD 1998 s. 37, som ble drøftet i punkt 5.1.3 gikk det, så vidt jeg kan se, en lang periode hvor ingen av partene anførte resignasjonsplikt etter fredsplikten.

Men i ARD 2010 nr. 1 dukket det opp en anførsel om dette, som imidlertid ble trukket før retten behandlet saken (premiss 14).

Spørsmålet blir således hva de nevnte dommene viser, hvor anførsler om resignasjonsplikt ikke behandles. Som indikert i gjennomgangen ovenfor kan sakene i utgangspunktet ikke si noen ting, nettopp fordi retten ikke realitetsbehandlet anførselen om en resignasjonsplikt. Men gjennomgangen har vist at det var en viss oppfatning, og særlig da på arbeidstakersiden, at det fantes en resignasjonsplikt. Disse sakene kan i seg selv ikke indikere mer enn at det ble oppfattet som et visst behov for en resignasjonsplikt. Samtidig er hyppigheten lav og kan nok skyldes at arbeidstakersiden «prøvde seg» med anførsler selv om disse kanskje var svakt begrunnet. Det beskjedne omfang av saker med anførsler om resignasjonsplikt trekker også i retning av at resignasjonsplikten som selvstendig norm i dag har begrenset oppslutning.

#### 5.4 Resignasjonsplikt for arbeidsgiversiden etter tariffavtalen

Tariffavtalen kan tenkes å oppstille midlertidige begrensninger på partenes adgang til å endre den bestående situasjon, jfr. punkt 2.5 om tariffavtaleregulert resignasjonsplikt. For arbeidsgiversidens del er dette så vidt jeg kan se de eneste situasjonene hvor de faktisk får resignasjonsplikt i tidsperioden.

ARD 1988 s. 92 illustrerer at partenes plikter i mellomperioden ble løst basert på utfallet i den underliggende rettstvisten om at tariffavtalens prosessuelle bestemmelser begrenset arbeidsgivers adgang til å innføre endringer. En slik tilnærming samsvarer med den alminnelige regel om risiko for egen kontraktsforståelse, jfr. punkt 2.2 ovenfor. I saken ønsket Royal Garden Hotel AS å gjennomføre endringer av servitørenes arbeidsoppgaver ved hotellet.<sup>90</sup> Vurderingstemaet i saken var hvorvidt tariffavtalens bestemmelser om at bedriften måtte inngå skriftlig avtale om endringer i arbeidstakernes arbeidsområde begrenset arbeidsgivers adgang til ensidig å innføre enkelte endringer i servitørenes arbeidsoppgaver (s. 93).

---

<sup>90</sup> Direkte gjaldt slutningen kun rettmessigheten av oppgaver, men det fremgår av dommen at noen av disse oppgavene ble pålagt gjennomført i tidsperioden.

Arbeidsretten fant at denne ensidige innføringen av endringer i servitørenes arbeidsoppgaver var i strid med tariffavtalens bestemmelser om at slike endringer bare kunne skje etter avtale mellom partene,<sup>91</sup> og uttalte om dette:

«Det følger av det retten her har lagt til grunn, at overføring av de aktuelle arbeidsoppgavene til servitørene i Palmehaven må ordnes gjennom en særavtale i samsvar med riksavtalens § 6 II» (s. 110).

Arbeidsretten begrunnet følgelig arbeidsgiversidens tariffbrudd med at det forelå en tariffspesifikk regulering av hvordan de aktuelle endringene kunne gjennomføres. På den ene siden kan man beskrive dette som at det syntes å foreligge en delvis tariffavtaleregulert resignasjonsplikt, fordi det forelå prosessuelle bestemmelser om at arbeidsgiver måtte avstå fra å gjennomføre en endring frem til avtale forelå. På den annen side viser ikke dommen annet enn at man i tilfeller av tariffavtaleregulert resignasjonsplikt faller tilbake på det kontraktsrettslige utgangspunkt – ved at den underliggende rettstvisten, som var om bestemmelsen hindret endringen, ble avgjørende for hvorfor arbeidsgivers handling var urettmessig.

Som i ARD 1971 s. 49 forelå det i saken vedrørende Royal Garden en tariffavtalebestemmelse som regulerte hvordan endringer kunne gjennomføres. Forskjellen er at i ARD 1971 s. 49 var arbeidsgivers påstand at arbeidstakersiden handlet tariffstridig. I ARD 1988 s. 92 var imidlertid påstanden fra arbeidstakersiden at de ikke hadde plikt til å arbeide på en bestemt måte. Det var ikke anført noen tariffstridig krenkelse av en plikt til å resignere og dette var følgelig heller ikke noe Arbeidsretten hadde grunn til å ta opp.

At arbeidsgiversidens ikke-resignasjon kun vurderes i forhold til tariffavtalens bestemmelser som anføres å lede til en resignasjonsplikt illustreres gjennom andre eksempler i perioden også:

---

<sup>91</sup> Riksavtalen § 6: «Mellom tariffpartene kan det for den enkelte bedrift inngås skriftlig avtale om andre løsninger vedrørende servitørenes arbeidsområde.»

ARD 1983 s. 267, 1988 s. 92, 1995 s. 251, 1996 s. 130, 1997 s. 109, 1998 s. 37, 131, 1999 s. 54, 2003 s. 165, 2004 s. 74, 2008 nr. 5.

Fraværet av anførsler om resignasjonsplikt etter fredsplikten og det ensidige fokuset på tariffavtalen kan tyde på en oppfatning blant partene og også hos Arbeidsretten om at det utenfor avtaleregulert område ikke finnes noen plikt for arbeidsgiver til å resignere i mellomperioden. Behovet kan være dekket ved at arbeidsgiver ved domsavsigelse får en eventuell plikt til å gå tilbake til den bestående situasjon før endringen og sånn sett at de holdes ansvarlige for handlinger i mellomperioden.

## **6 Resignasjonsplikt i dag**

Formålet med oppgaven har vært å gjennomgå hvordan Arbeidsretten har behandlet problemstillingen om og i hvilken grad tariffparter og medlemmer som er bundet av en tariffavtale, har plikt til å resignere i perioden fra en rettstvist om endringer i tariffmessige forhold oppstår til tvisten er løst. Det fremgår av rettspraksis fra de tre tidsperiodene at spørsmålet om resignasjonsplikt, hvor dette ikke løses av tariffavtalen, ble løst i medhold av fredsplikten om enn på en lite systematisk og eksplisitt måte.

I tidsperioden 1916 til 1969 ledet fredsplikten til en resignasjonsplikt for arbeidstakersiden i de fleste tilfeller, trolig på grunn av at arbeidsgivers styringsrett og deres generelle posisjon til å pålegge arbeidstakerne endringer. I en kort tidsperiode på 1970-tallet brøt rettspraksis med denne tendensen og det kan herfra utledes en resignasjonsplikt etter fredsplikten for begge parter, trolig på grunn av en tanke om at det mest nærliggende var å beholde den etablerte situasjon frem til rettstvist om endringer var løst. Fredsplikten begrenset her arbeidsgivers styringsrett i mellomperioden. På midten av 1980-tallet og frem til 2011 synes retten å ta avstand fra tanken om at fredsplikten begrenset arbeidsgivers gjennomføringskompetanse og falt tilbake til tendensen fra før 1970-tallet med fokus på arbeidsgivers posisjon og behov for styring.

For å finne ut av gjeldende rett i dag må de tre epoker om resignasjonsplikt etter fredsplikten samordnes og harmoniseres.

### **6.1 Arbeidstakersiden ønsker endring av den bestående ordning**

I det følgende vurderes den situasjonen hvor arbeidstakersiden ønsker å gjennomføre en endring i det bestående, fordi de mener en endring er rettmessig i henhold til tariffavtalen.

I henhold til lang og fast praksis fra Arbeidsretten vil arbeidstakersiden i all hovedsak bryte fredsplikten ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden som innebærer

å endre den etablerte situasjon, og arbeidsgiversiden vil følgelig ha en gjennomføringsrett i slike situasjoner til å holde fast på den bestående ordning.

Hovedregelen om resignasjonsplikt for arbeidstakersiden i slike situasjoner gjenfinnes i alle tre tidsperioder, jfr. for eksempel ARD 1935 s. 147 hvor arbeidstakersiden nektet å fortsette med et murerarbeid, ARD 1971 s. 65 hvor arbeidstakersiden nektet å arbeide etter en produksjonspremieavtale de til nå hadde arbeidet etter og senest i ARD 2010 nr. 3 hvor arbeidstakersiden nektet å bruke et dataverktøy de hadde anvendt i en tidsperiode.

At arbeidstakersiden som hovedregel må resignere der de ønsker en endring av den etablerte situasjon, må modifiseres av *nødrettsbetraktninger*, jfr. ARD 1972 s. 89. To hensyn peker seg her særlig ut i rettspraksis – vern av arbeidstakernes liv og helse<sup>92</sup> samt det å unngå streikebryterarbeid.<sup>93</sup>

Tanken bak nødrettsbetraktningene er at tariffavtalen ikke forplikter arbeidstakersiden til å utføre arbeid som kan komme i strid med liv og helse samt streikebryterarbeid. Det er tale om svært legitime og anerkjente hensyn som må antas å gjelde også i dag. Samtidig er hensynet til arbeidsgiver, og behovet for vern mot press, ivaretatt ved at arbeidstakerne må godtgjøre for retten at de aktuelle formål bak endringene faktisk foreligger. Som antatt under drøftelsen av ARD 1972 s. 89 har Arbeidsretten gitt uttrykk for at denne listen ligger høyt, jfr. punkt 4.4.4.

## 6.2 Arbeidsgiversiden ønsker endring av den bestående ordning

Når det gjelder situasjonen hvor arbeidsgiver ønsker å innføre en endring av den bestående ordning og arbeidstakersiden ønsker å bevare den bestående ordning er ikke rettspraksis like entydig og klar som nevnt i foregående punkt.

I tidsperioden 1916-1969 fikk arbeidsgiversiden i all hovedsak en gjennomføringsrett i mellomperioden som ikke krenket fredsplikten, uavhengig av om de ønsket å endre den bestående ordning jfr. punkt 3.4.2. I tidsperioden 1970-1979 ble arbeidsgiversiden

---

<sup>92</sup> ARD 1956-57 s. 106.

<sup>93</sup> ARD 1922 s. 207.



pålagt en resignasjonsplikt dersom de ønsket å gjennomføre en endring, jfr. punkt 4.4. I tidsperioden 1980-2011 fikk arbeidsgiversiden i all hovedsak en gjennomføringsrett i mellomperioden og arbeidstakersiden måtte også i slike situasjoner resignere, jfr. punkt 5.2. Spørsmålet blir hvorvidt rettssetningen fra 1970-tallet om resignasjonsplikt ved endringer fra arbeidsgiversiden har blitt fraveket og i så fall – i hvilken grad har den blitt fraveket.

Rettssetningen, som kan utledes av ARD 1971 s. 49 og de tre oppfølgende dommene, kjennetegnes ved at den er av generell karakter. Arbeidsretten oppstilte en regel som tydelig var ment å gjelde i lignende situasjoner. Den samme generelle rettssetningen om endringer i den bestående situasjon gjentas i tre andre dommer.<sup>94</sup>

På 1980-tallet og frem til i dag er ikke Arbeidsretten like generell ved å oppstille en rettssetning om for hvem og i hvilken grad resignasjonsplikt inntreffer. Men både i ARD 1986 s. 165 og 1998 s. 37 bærer, som drøftet tidligere, Arbeidsrettens begrunnelse også preg av å være noe generelt rettet – i den forstand at den *avviser* at endring i det bestående i utgangspunktet fører til resignasjonsplikt der den underliggende rettstvisten gjelder omfanget av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse. På tross av at Arbeidsretten ikke eksplisitt stengte for at arbeidsgiver aldri kan ilegges resignasjonsplikt, trekker dommene i retning av at Arbeidsretten i det minste fravek den generelle rettssetning om resignasjon ved *enhver* endring i det bestående, som etablert på 1970-tallet.

Både i ARD 1985 s. 96 og 1997 s. 113 ble arbeidstakersiden pålagt å resignere etter fredsplikten der de opprettholdt den bestående situasjon, uten at Arbeidsretten sier noe generelt om at arbeidstakersiden *alltid* må resignere etter fredsplikten der arbeidsgiver pålegger endringer gjennomført. Arbeidsretten begrunnet resultatet kun med de faktiske forhold og synes ikke å vurdere hvilken betydning det har at arbeidsgiver her stod for en endring av den bestående situasjon.

---

<sup>94</sup> ARD 1971 s. 65, 1973 s. 31 og 1973 s. 112.

Særlig i ARD 1986 s. 165 kan det spørres om Arbeidsretten ganske enkelt ikke var kjent med praksisen fra 1970-tallet. I ARD 1998 s. 37 fremgår det direkte av anførselsreferatet at Arbeidsretten var kjent med rettstilstanden fra 1970-tallet. At Arbeidsretten var klar over dette i denne saken, sett i sammenheng med at rettssetningen faktisk ble fraveket i andre avgjørelser, styrker imidlertid poenget om at Arbeidsretten mente å fravike den generelle rettstilstanden på 1970-tallet.

Det fremgår imidlertid i premissene til både ARD 1986 s. 165, ARD 1998 s. 37, 1985 s. 96 og 1998 s. 37 at Arbeidsretten verken eksplisitt *sier* at den fraviker rettssetningen som ble utledet på 1970-tallet eller *begrunner* fravikelsen noe nærmere. Dette er en svakhet ved dommene og det er fremdeles i dag noe uklart om det fins en «rest» av 70-tallspraksis som fremdeles ikke er korrigert eller fraveket av Arbeidsretten.

Innsigelsen om at Arbeidsretten i liten grad begrunnet sin omgang med tidligere praksis kan også rettes mot ARD 1971 s. 49. Også her begrunnet Arbeidsretten at den bygget på etablert praksis, men la liten vekt på at denne praksisen utgjorde unntaket i den forutgående epoke. Den store hovedtendensen var nemlig at arbeidstakersiden uansett måtte resignere i tidsperioden før 1970-tallet.

Rettssetningen om at arbeidsgiver måtte resignere etter fredsplikten fra 1970-tallet har dessuten aldri senere blitt anvendt i situasjoner hvor arbeidstakersiden gjennomførte en endring av den bestående ordning.<sup>95</sup> At den generelle rettssetningen aldri har blitt brukt til å pålegge arbeidsgiver resignasjonsplikt svekker dens verdi vis a vis dommer i etterkant i tidsperioden 1980-2011 som synes å fravike denne rettssetningen om enn uten noen nærmere begrunnelse.

Det finnes ulike reelle hensyn som både kan brukes til å argumentere for at det fortsatt er grunnlag for å vektlegge endringer i det bestående og hvorfor det ikke er grunnlag for dette momentet lenger.

---

<sup>95</sup> Riktignok ble arbeidsgiversiden pålagt resignasjonsplikt i ARD 1971 s. 49, men domsslutningen gjaldt kun arbeidstakersidens atferd fordi det ikke var anført at arbeidsgiversiden handlet krenkende mot noen resignasjonsplikt, se punkt 4.4.

Hensynet bak resignasjonsplikt ved endringer som utledet på 1970-tallet var at det var nærliggende å bevare den bestående situasjon der partene var uenige om rettmessigheten av en endring, fordi den bestående situasjon jo faktisk hadde blitt praktisert og godtatt av partene. En slik rettssetning harmoniserer dessuten godt med tanke på at fredsplikten er utformet nøytralt når det gjelder atferd fra arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden.

Det ensidige fokuset på å bevare den etablerte situasjon tok imidlertid ikke tilstrekkelig hensyn til behovet for arbeidsgiver og bedriften til å gjennomføre endringer raskt uavhengig av om det forelå rettstvist om endringene eller ikke. En rettsetning om at også arbeidsgiver må vente med enhver endring vil ikke harmonisere like godt med den styringsrettslige tankegang om at arbeidsgiversiden ensidig har kompetanse til å innføre endringer i arbeidsforholdet. Arbeidstakersiden vil således lettere havne i strid med fredsplikten enn arbeidsgiver ved å gjennomføre eget standpunkt i mellomperioden.

Rettspraksis i etterkant av 1970-tallet synes i større grad å vektlegge de sistnevnte reelle hensyn, det vil si at arbeidsgiversiden ikke kan begrenses av fredsplikten i like stor grad som arbeidstakersiden må når det gjelder handlinger i en rettstvist. På denne bakgrunn må rettsstilstanden i dag være at arbeidstakersiden og ikke arbeidsgiversiden i all hovedsak resignere etter fredsplikten der de vil gjennomføre endringer i det bestående.

Det kan imidlertid reises spørsmålstegn ved om også arbeidsgiversiden må finne seg i å unntaksvis resignere der de ønsker å innføre en endring av arbeidsforholdene.

Som vist i kapittel 4 la rettspraksis fra 1970-tallet liten vekt på graden av endring som arbeidsgiver eller arbeidstakersiden ønsket å innføre. Det finnes i dag imidlertid ingen sikre holdepunkter i rettspraksis for at slike hensyn er relevante i rettspraksis. Jeg finner ikke noen tilfeller i rettspraksis hvor arbeidsgiversiden bygger på en slik forståelse.

Som allerede nevnt ovenfor åpnet Arbeidsretten både i ARD 1986 s. 165 og 1998 s. 37 opp for at også arbeidsgiver i enkelte situasjoner kan tenkes å måtte resignere, selv om de ikke må resignere ved enhver tvist om endringer. De sier imidlertid ingenting om hva slags endringer dette kunne være.

Gjennomgangen under punkt 5.2 og 5.3 har vist at samtlige situasjoner hvor fredsplikten ledet til resignasjonsplikt for arbeidstakersiden og gjennomføringsrett for arbeidsgiversiden til å gjennomføre en endring i den bestående ordning, dreide tvisten seg om styringsrettslig kompetanse.<sup>96</sup> Som allerede drøftet i 5.2 og 5.3 kan arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse forklare hvorfor Arbeidsretten påla arbeidstakersiden en resignasjonsplikt. Arbeidsretten fremhevet i ARD 1986 s. 165 dessuten at arbeidsgiver ikke har resignasjonsplikt ved enhver endring i det bestående når det gjelder «en beslutning truffet i kraft av styringsretten» (s. 188). Et mulig unntak fra Arbeidsrettens hovedregel om at arbeidsgiver ikke må resignere kan da være i situasjoner hvor rettstvisten ikke dreier seg om omfanget av arbeidsgivers styringsrettslige kompetanse, for eksempel mer tariffrettslige spørsmål om forholdet mellom organisasjonene osv. I disse tilfellene har jo ikke arbeidsgiver en ensidig kompetanse til å treffe endringer, med mindre dette er eksplisitt avtaleregulert. På grunnlag av at alle dommene hvor Arbeidsretten fravek resignasjonsplikt for arbeidsgiver i det bestående omhandlet omfanget av styringsretten, sett i sammenheng med at Arbeidsretten dessuten eksplisitt fraviker rettssetningen om endringer i forhold kun i forhold til styringsrettslige tvister heller jeg mot at det nok trolig er grunnlag for å oppstille en resignasjonsplikt også for arbeidsgiver på områder utenfor styringsretten.

På tross av at Arbeidsretten i ARD 1986 s. 165 direkte henviste til styringsretten er det ikke grunnlag for å trekke den konklusjon at de mente å avvise *enhver* resignasjonsplikt for arbeidsgiver i tvister om dette, jfr. drøftelsen av ARD 1986 s. 165 og ARD 1998 s. 37 og drøftelsen ovenfor.

Endringens karakter har hatt liten betydning for resignasjonsplikt i Arbeidsrettens praksis, se imidlertid noen tendenser til dette i punkt 3.4.2. Hensynet til å bevare den etablerte ordning, som trolig må ligge til grunn for rettspraksis fra 1970-tallet, gjør seg imidlertid særlig sterkt gjeldende dersom endringen er stor og sterkt inngripende. Det kan tenkes at endringen vil ha store økonomiske konsekvenser for arbeidstakersiden eller at når endringen gjennomføres kan det i ettertid være vanskelig å reversere den, for

---

<sup>96</sup> ARD 1986 s. 165 (oppsigelse av tillitsmann), 1988 s. 113 (endring av arbeidstidsordning), 1997 s. 193 (innføring av opplæringsbok), 1998 s. 37 (endring av arbeidstidsordning).

eksempel om det oppstår rettstvist om adgangen til å nedbemanne eller selge virksomheten. I slike tilfeller finner jeg at Arbeidsrettens praksis sett i sammenheng med reelle hensyn at det trolig er grunnlag for å ta i bruk en resignasjonsplikt med grunnlag i rettspraksis fra 1970-tallet.

## **7 Avsluttende bemerkninger**

Gjennomgangen har vist at resignasjon på ikke-regulerte områder ikke er annet enn et navn på fredsplikts rettsvirkninger. Det er ikke grunnlag for å oppstille en selvstendig norm om resignasjonsplikt. Det finnes imidlertid også en rekke avtalte prosessuelle begrensninger som etter en tolkning av Arbeidsretten kan lede til resignasjonsplikt.

Endringer i det bestående forhold er en absolutt nødvendighet i arbeidsforhold. Tidvis kan også hurtige endringer være nødvendige og legitime. Det er videre en kjensgjerning at arbeidsgiver i størst grad har behov for en endringsadgang. På den annen side er det ikke alltid enkelt å reversere en endring i ettertid. En endringsadgang i mellomperioden bør således modifiseres ut fra hvor inngripende og reversibel endringen er. Så vidt jeg kan se har Arbeidsretten bare i svært begrenset omfang lagt vekt på endringens karakter.

Det synes videre som om at partenes plikter i mellomperioden har vært lite systematisk behandlet i praksis og metodebruken har ikke alltid vært stringent. Det er etter mitt syn ingen klar sammenheng mellom praksis i de ulike epoker. Praksis synes å bære preg av at reelle hensyn er forsøkt rettsliggjort, tidvis i større grad enn det kildene har gitt grunnlag for.

Arbeidsretten har bare til en viss grad tatt stilling til om, og eventuelt i hvilken grad, praksis fra 1970-tallet fremdeles gir uttrykk for gjeldende rett. På den annen side kan fraværet av tvister omkring plikter i mellomperioden tyde på at behovet i praksis i dag ikke er påfallende. Samtidig kan manglende oppmerksomhet og systematisering også være en grunn til at resignasjonsplikten ikke har vært gjenstand for nærmere problematisering de senere år. Det ble gjort et forsøk fra arbeidstakersiden i ARD 2010 nr. 1. Ved neste korsvei kan det muligens være tjenlig med en systematisk og grundig fremstilling av tidligere praksis. Alternativt kan en nærmere lovregulering,

bringe klarhet i hva som faktisk gjelder i mellomperioden. Dette gjelder særlig usikkerheten rundt hvorvidt inngripende og vanskelig reversible endringer i det bestående tilsier en skjerping av resignasjonsplikten for arbeidsgiversiden.

Ved valg av ny lovgivning for resignasjonsplikt i tariffretten kan det være grunn til å se hen til hvilke løsninger som er valgt i Sverige. Her finnes det nemlig et eksempel på en lovregulering av plikter i mellomperioden i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet § 38 når det gjelder arbeidsgivers adgang til å leie inn arbeidskraft. I bestemmelsen heter det:

« Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtagat inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.»

I bestemmelsen er rettsvirkningen resignasjon fullstendig regulert; arbeidsgiver skal ved innsigelser om tariffstrid m.m. avstå fra iverksettelse.<sup>97</sup> Medbestämmandelagen § 40 oppstiller dessuten et vilkår om at arbeidstakerorganisasjonene som krever at arbeidsgiver resignerer må ha *«fog för sin standpunkt»*. Innsigelsen fra arbeidstaker må altså således oppfylle visse minstekrav for at gjennomføringsforbudet aktiveres.<sup>98</sup>

Den svenske bestemmelse om innleie har en viss parallell i arbeidsmiljøloven § 14-12,<sup>99</sup> og i visse tariffavtaler.<sup>100</sup> I arbeidsmiljøloven er det imidlertid ingen eksplisitt

---

<sup>97</sup> Holke m.fl. 2008 s. 297: «innlägga sitt veto mot en entreprenör eller personaluthyrare».

<sup>98</sup> Holke m.fl. 2008 s. 297: « Det krävs alltså inte att den fackliga organisationen kan bevisa att entreprenaden kommer att leda till åsidosättande av lag eller avtal uten det är tillräckligt att man kan göra det sannolikt.»

<sup>99</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 § 14-12: «I virksomhet som er bundet av tariffatale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.» Jf.. Heuvel 2011 s. 253.. Det er samtidig et diskusjonstema om en slike begrensninger på adgangen til innleie vil stå seg i forhold til bemanningsdirektivet, jf. Heuvel 2011 s. 254-262

gjennomføringsforbud ved innsigelser om tariffstrid, som i Sverige. I en mer generell lovregulering av resignasjonsplikten, også utover spørsmål om innleie, kan den svenske modellen med sannsynliggjøring av mulig tariffstrid være en mulig veiledning, eventuelt med en ytterligere sontring for endringstiltakets konsekvenser og mulighet for reversering av tiltaket.

---

<sup>100</sup> Se for eksempel IKT- overenskomsten mellom NHO – LO/EL & IT (478) 2010 Bilag 8 punkt 2.: «Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandører om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte.» Se mer om slike bestemmelser i tariffavtaler i Evju Paper 2011 (upublisert) s. 11-12.



## 8 Kildeliste

### Lover

#### Norske lover

Arbeidsmiljøloven	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Arbeidstvistloven	Lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).
Tjenestetvistloven	Lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven)

#### Svenske lover

Medbestämmandelagen	Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)
---------------------	--

### Forarbeider

#### Odelstingsproposisjoner

Prop. 134 L (2010-2011)	<i>Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.</i> Tilråding fra Arbeidsdepartementet av 24. juni 2011.
-------------------------	---

#### Innstillinger:

Innst. Arbeidsrettsrådet 1965	<i>Innstilling om endringer i arbeidstvist og tjenestetvistloven og om forhandlingsrett ved interessetvist i den kommunale sektor.</i> Innstilling fra Arbeidsrettsrådet avgitt 20. januar 1965.
-------------------------------	--

## **Rettspraksis**

### **Høyesterett:**

Rt 1994 s. 1617

Rt 1979 s. 401

### **Arbeidsretten:**

ARD 1916-17 s. 1

ARD 1916-17 s. 52

ARD 1916-17 s. 104

ARD 1916-17 s. 155

ARD 1916-17 s. 164

ARD 1918-19 s. 64

ARD 1918-19 s. 71

ARD 1918-19 s. 233

ARD 1920-21 s. 29

ARD 1920-21 s. 64

ARD 1920-21 s. 85

ARD 1920-21 s. 288

ARD 1920-21 s. 306

ARD 1922 s. 86

ARD 1922 s. 207

ARD 1922 s. 225

ARD 1922 s. 252

ARD 1923 s. 34

ARD 1923 s. 166

ARD 1924-25 s. 1

ARD 1924-25 s. 208

ARD 1927 s. 81

ARD 1928 s. 4

ARD 1928 s. 11

ARD 1928 s. 41

ARD 1928 s. 86  
ARD 1929 s. 1  
ARD 1929 s. 31  
ARD 1931 s. 93  
ARD 1932 s. 26  
ARD 1932 s. 30  
ARD 1932 s. 131  
ARD 1933 s. 29  
ARD 1933 s. 127  
ARD 1934 s. 132  
ARD 1935 s. 147  
ARD 1936 s. 49  
ARD 1936 s. 67  
ARD 1938 s. 72  
ARD 1939 s. 177  
ARD 1945-48 s. 28  
ARD 1950 s. 61  
ARD 1952 s. 110  
ARD 1953 s. 6  
ARD 1953 s. 24  
ARD 1955 s. 99  
ARD 1956-57 s. 5  
ARD 1956-57 s. 97  
ARD 1956-57 s. 106  
ARD 1956-57 s. 185  
ARD 1956-57 s. 226  
ARD 1956-57 s. 253  
ARD 1958 s. 19  
ARD 1958 s. 125  
ARD 1959 s. 1  
ARD 1961 s. 90  
ARD 1961 s. 103  
ARD 1964 s. 110

ARD 1965 s. 7  
ARD 1968 s. 44  
ARD 1971 s. 49  
ARD 1971 s. 65  
ARD 1972 s. 89  
ARD 1973 s. 31  
ARD 1973 s. 112  
ARD 1978 s. 146  
ARD 1979 s. 1  
ARD 1983 s. 38  
ARD 1983 s. 267  
ARD 1985 s. 96  
ARD 1986 s. 165  
ARD 1988 s. 92  
ARD 1988 s. 113  
ARD 1995 s. 251  
ARD 1996 s. 130  
ARD 1997 s. 25  
ARD 1997 s. 109  
ARD 1997 s. 193  
ARD 1998 s. 37  
ARD 1999 s. 54  
ARD 2003 s. 165  
ARD 2004 s. 74  
ARD 2008 nr. 5  
ARD 2010 nr. 1  
ARD 2010 nr. 3

## Juridisk litteratur

Andersen 1956

Kristen Andersen, *Arbeidsretten og organisasjonene*, 2. opplag, Oslo. Johan Grundt Tanum, 1956.

Aagaard 2004

Erik C. Aagaard. «Arbeid under konflikt – streikebryteri». I: *Arbeidsrett*, nr. 1, 2004 s. 38-49.

Evju 1991

Stein Evju. *Aspects of Norwegian Labour Law. Reports and Annotations 1981 – 1991*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 8/1991. Oslo.

Evju 2003

Stein Evju. «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv.» I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. bind 1, 2003, s. 3-32.

Evju Paper 2011 (upublisert)

Stein Evju. *Norway – Survey Report*. Paper til prosjektet: «Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the EU», august 2011.

Fougner m.fl. 2004

Jan Fougner, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen. *Kollektiv arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2004.

Fougner 2007

Jan Fougner. *Endring i arbeidsforhold. Styringsrett og arbeidsplikt*. Oslo: Universitetsforlaget, 2007.

Fougner m.fl. 2011

Jan Fougner, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Frogner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard og Eli Aasheim. *Omstilling og nedbemanning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave, 2011.

Hagstrøm 2002

Viggo Hagstrøm i samarbeid med Magnus Aarbakke. *Obligasjonsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 3. opplag, 2004.

Henriksen 1956

Knut E. Henriksen. *Tariffavtale og fredsplikt*. Oslo: Grøndahl & søns boktrykkeri, 1956.

Heuvel 2011

«Bemanningsdirektivet: EF-direktivet om arbeidsleie, fremvekst, regler og konsekvenser for nasjonal rett.» I *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 5, hefte 2, 2011 s. 155-286.

Holke m.fl. 2008

Dan Holke, Erland Olausson, «Medbestämmandelagen. Med kommentar». Falun: Norstedts Akademiska Förlag, 2008.

Jakhelln 2006

Henning Jakhelln. *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo: N.W. Damm & Søn, 4. utgave. 2006.

Stokke m.fl. 2003

Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju, Hans Otto Frøland. *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. opplag, 2003.

Thorkildsen 2001

Tarjei Thorkildsen. «Annen arbeidskamp enn streik og lockout.» I: *Artikkelsamling i arbeidsrett*. (Henning Jakhelln, red.) Oslo: Pensumtjeneste A/S, 2001.

## **Avtaler**

NS 8405

Norsk Bygge- og anleggskontrakt 2008

Hovedavtalen LO-NHO

Hovedavtalen mellom LO-NHO 2006-2009

## **Ordbøker**

Fremmedord blå ordbok, Kunnskapsforlaget, 16. utg. Oslo, 2000.

